



Trabajo Fin de Grado

Sociología y Teletrabajo

Sociology and Telecommuting

Autor/es

CELIA VALERA GARCÍA

Director/es

AMPARO GRACIA BERNAL

Facultad/Escuela

Año

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2021

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN	5
TRAYECTORIA Y CONTEXTO HISTÓRICO Y LEGISLATIVO	7
INICIOS DEL TELETRABAJO	7
CONTEXTO ACTUAL.....	7
CONTEXTO LEGISLATIVO	10
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	10
ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO	11
REAL DECRETO-LEY 28/2020, DEL 22 DE SEPTIEMBRE DE REGULACION DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	12
VENTAJAS/BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	14
Ventajas para los trabajadores.....	15
Ventajas para la Empresa	18
Ventajas para el medioambiente.....	21
DESVENTAJAS/RIESGOS DEL TELETRABAJO	23
Desventajas para los trabajadores.....	23
Desventajas para la Empresa.....	26
Desventajas para el medioambiente	28
CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA.....	31

RESUMEN

La globalización, la digitalización y los nuevos avances tecnológicos, han traído consigo la necesidad de plantear nuevos paradigmas para la actividad laboral.

El teletrabajo ha ido extendiéndose de forma exponencial, especialmente con la llegada de la pandemia de la Covid-19, teniendo un gran impacto en España, donde durante el año 2020 casi la mitad de las empresas españolas se han visto forzadas a implementar este modelo de trabajo.

El objetivo de este trabajo es analizar desde diferentes disciplinas y puntos de vista, en especial la perspectiva sociológica y de Recursos Humanos, cuáles son las ventajas y desventajas de la implantación del teletrabajo en las organizaciones, abordando además su contexto histórico y legislativo.

Palabras clave: Teletrabajo, avances tecnológicos, Covid-19 y perspectiva sociológica.

ABSTRACT

Globalization, digitization and new technological advances have brought with them the need to propose new paradigms for work activity.

Telecommuting has been expanding exponentially, especially with the arrival of the Covid-19 pandemic, having a great impact in Spain, where during 2020 almost half of Spanish companies have been forced to implement this model of job.

The objective of this work is to analyze from different disciplines and points of view, especially the sociological and Human Resources perspective, what are the advantages and disadvantages of the implementation of telecommuting in organizations, also addressing its historical and legislative context.

Keywords: Telecommuting, technological advances, Covid-19 and sociological perspective.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta indispensable para las organizaciones de la actualidad. La creación de valor así como el aumento de la productividad y la competitividad de las empresas son algunas de las ventajas que se previeron al introducir este modelo de trabajo en las organizaciones. No obstante, la introducción del teletrabajo y su expansión a nivel mundial no se ha hecho evidente hasta la llegada de la crisis sanitaria y económica de la Covid-19 en el año 2019. A consecuencia de la pandemia muchas de las empresas se han visto forzadas a implementar el teletrabajo como alternativa para poder continuar con su actividad laboral, especialmente durante los meses de confinamiento de marzo a junio del año 2020.

Ante este nuevo escenario de inseguridad la implantación del teletrabajo ha tenido lugar, en la mayoría de los casos, de forma improvisada. Para poder hacer efectiva la implantación del teletrabajo se ha requerido que las empresas se adapten a las circunstancias que ha traído la pandemia tratando de sacar el mayor rendimiento posible a las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

Según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas¹ a fecha de 6 de mayo de 2020, en el año 2018 solo un 4,3% de los empleados de nuestro país afirmaba trabajar desde su domicilio de forma habitual. Casi al mismo nivel prácticamente que países como Reino Unido (4,4%), Polonia (4,6%) o Suiza (4,1%) y según la base de datos del INE (2020) con la llegada de la pandemia del coronavirus, estos porcentajes fueron aumentando de forma exponencial hasta alcanzar unas cifras en España del 48,8% durante los meses de confinamiento.

Las empresas de base tecnológica, las grandes compañías, los empleos relacionados con el área comercial, o el sector de las finanzas son algunos de los sectores que más impulsan el teletrabajo. No obstante, no todos los sectores pueden o deben implementar este modelo de trabajo en sus organizaciones.

¹ Meraviglia, A. "Cinco días" 6.05.2020.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html

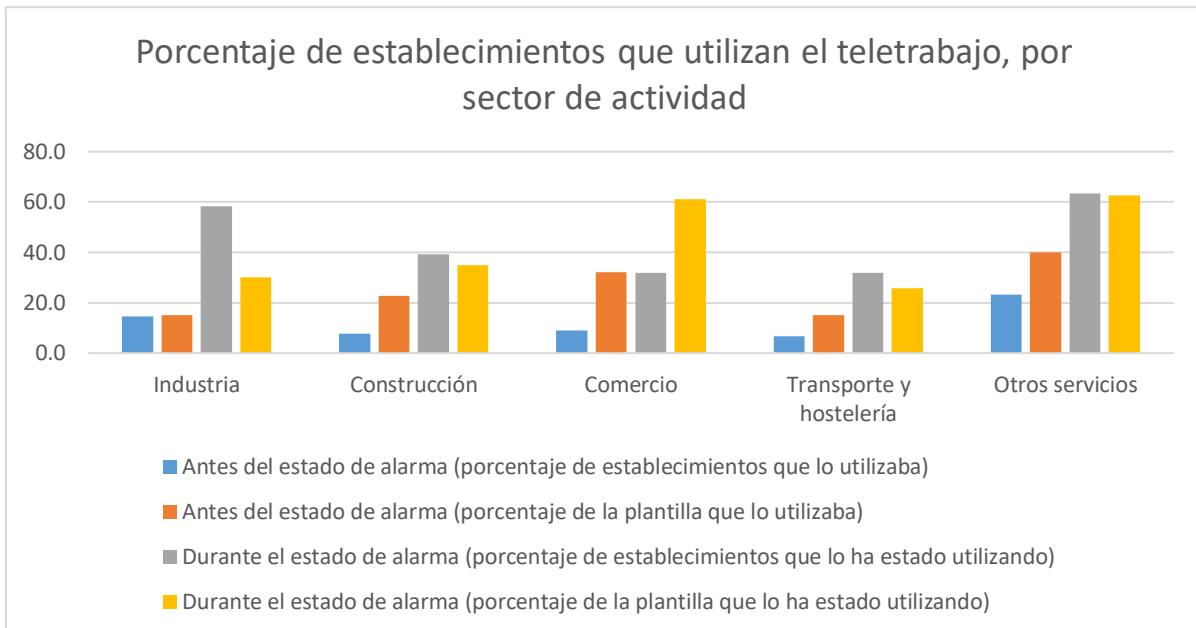


Gráfico 1. Fuente: INE (2021) y elaboración propia.

El teletrabajo ha aumentado en todos los sectores, especialmente durante el establecimiento del estado de alarma. Entre los sectores en los que esta modalidad de trabajo más se ha extendido durante la segunda mitad del 2020 se distinguen la Industria (47%) y Otros servicios (59,5%), no obstante, teniendo un gran impacto en todos ellos. (Gráfico 1)

Según un estudio realizado por el Observatorio sectorial DBK² sobre el impacto de la Covid-19 en los principales sectores de la economía española de febrero del 2021, los sectores más afectados son: turismo y hostelería, comercio al por menor no alimentario, textil, confección y calzado, automoción, actividades de ocio y culturales y bienes de consumo duradero, los cuales se estima que no se vean recuperados hasta el año 2024.

El teletrabajo presenta una serie de beneficios y riesgos, tanto para los trabajadores y las empresas, como para la sociedad y el medioambiente en su conjunto. La mayoría de estas ventajas y desventajas deriva del buen o mal uso de las tecnologías de la información, de los métodos de organización del trabajo y de la relación que se puede establecer entre el entorno laboral y el doméstico.

El objetivo de este trabajo es doble. En primer lugar, hacer un análisis del recorrido del teletrabajo desde sus inicios hasta el contexto actual, teniendo en cuenta la crisis sanitaria que se está atravesando. Por otra parte, recopilar las posibles ventajas y desventajas de implantar este modelo de trabajo desde las perspectivas sociológica y laboral.

² Observatorio Sectorial DBK

https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/605b019056c00700b174e13d/files/COVID-19-Impacto_en_los_principales_sectores_de_la_econom_a_espa_oa-Febrero_2021.pdf?1616576912

TRAYECTORIA Y CONTEXTO HISTÓRICO Y LEGISLATIVO

INICIOS DEL TELETRABAJO

El origen del teletrabajo se remonta a los años 70 en Estados Unidos durante la crisis petrolera. Esta crisis estaba forzando a las empresas americanas a reducir costes y a realizar reducciones en plantilla. Fue entonces cuando Jack Nilles, físico considerado el padre del teletrabajo (Joric, C. 2020), creó e implementó este modelo de trabajo en el año 1973. Nilles se interesó por llevar a cabo esta investigación cuando vio el gran impacto que podría llegar a suponer tanto la información como la optimización de los recursos no renovables para la sociedad. Por lo tanto, el objetivo principal de Nilles era buscar una alternativa más beneficiosa para el medio ambiente, ahorrando energía y evitando desplazamientos innecesarios que pudiesen provocar consumos derivados del petróleo. A pesar de no enfocarse en el beneficio económico o en el aumento de la productividad de las compañías que optaran por su implantación, estas también podían verse beneficiadas en este aspecto. Fue en este momento cuándo surgió el concepto telecommuting, término utópico para la época, ya que en comparación con la actualidad los recursos tecnológicos disponibles eran escasos como para que el teletrabajo tuviera un impacto suficiente para la sociedad.

En los años 80, gracias al desarrollo tecnológico, se impulsó el teletrabajo en las empresas. Para poder adoptar este nuevo modelo de trabajo y equilibrar las tasas de desempleo, otros países de la Unión Europea decidieron mejorar las infraestructuras técnicas de las telecomunicaciones, además de tratar de establecer metas con los trabajadores a distancia para que la implantación de este modelo fuera exitosa y sostenible. Con el auge de las telecomunicaciones, por lo tanto, se favoreció la oportunidad de poder enviar a trabajadores que normalmente trabajaban desde la oficina, para que pudieran hacerlo a distancia, favoreciendo la reducción de costes operativos y surgiendo así diversas modalidades de teletrabajo.

CONTEXTO ACTUAL

Ante este nuevo escenario social, nuestra forma de organizar el tiempo y de relacionarnos se ha visto alterada. La pandemia no solo ha traído consigo una crisis sanitaria, sino también una crisis social y económica, dando lugar a este nuevo orden social. A pesar de que el teletrabajo ya era considerado una nueva forma de organización del trabajo, no se ha podido constatar hasta la llegada de la Covid-19, y especialmente durante los meses de confinamiento, de marzo a junio de 2020, el aumento significativo de la implantación de este modelo, que se ha extendido tanto como el propio virus sugiriendo un cambio en el paradigma laboral. La pandemia ha puesto de manifiesto una serie de desigualdades de tipo estructural, ya sea por edad, etnia, clase social, entre países o según el tipo de sector de actividad, lo que ha presentado un gran reto para la sociedad post-covid. (Valenzuela, H. 2020)

El uso de las TIC se ha generalizado, tanto a nivel personal como laboral. El 81,4% de las viviendas tienen algún tipo de ordenador y el 95'3% de las viviendas cuentan ya con una conexión de banda ancha, lo que puede facilitar que los usuarios realicen el trabajo desde sus hogares. (Gráfico 2):

Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares:

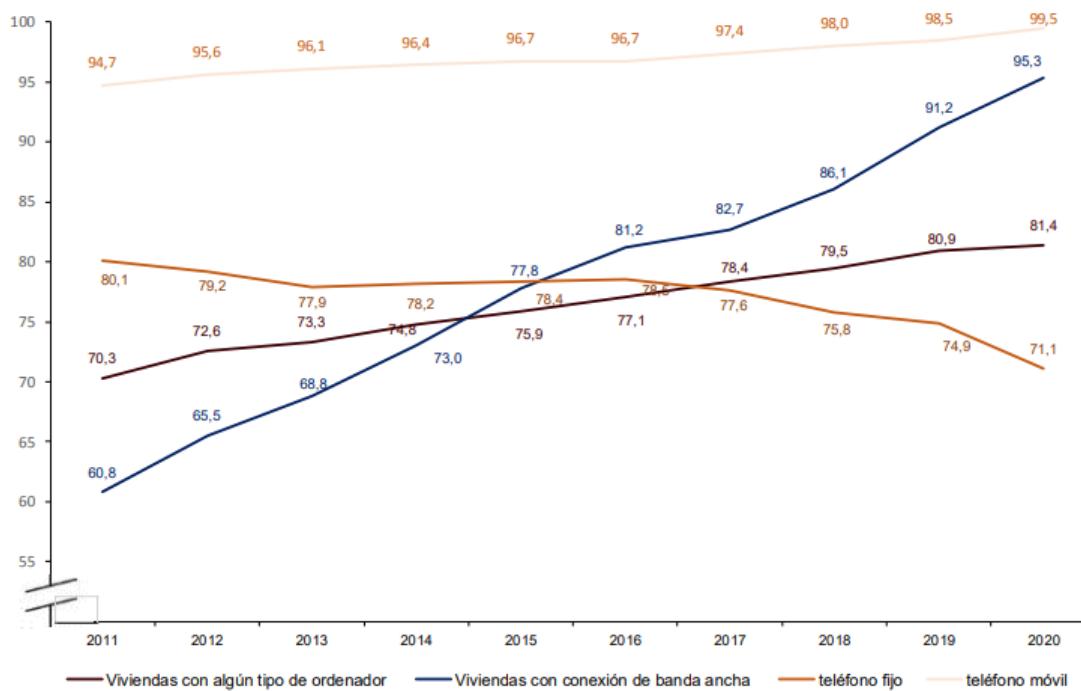


Gráfico 2: Fuente: INE (2020)

No obstante, a pesar de la eficacia al haber adoptado este modelo para paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la pandemia, la ausencia de la planificación y la falta de formación en teletrabajo, así como de medios, infraestructura o experiencia, hacen que el futuro del teletrabajo sea incierto. El uso de este modelo de trabajo se ha visto como una oportunidad de creación de valor para las empresas. El 43,4% de los establecimientos mantuvieron el teletrabajo en el segundo semestre del 2020 (INE, 2020) Solo con el paso de los meses y la disminución de las consecuencias de la pandemia se podrá confirmar su expansión o disminución.

En Europa según un estudio del Eurostat sobre el teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19 (Febrero del 2020):

El porcentaje de ocupados que normalmente realizan trabajo desde el domicilio en la Unión Europea es más alto que en España en numerosos países. Destacan en este aspecto Países Bajos (14,0%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11,0%). Entre los trabajadores por cuenta propia, estos representan el 46,4% total en Finlandia, el 44,5% en Países Bajos y el 43,6% en Austria. Todos ellos porcentajes muy superiores al de España, que apenas supera el 15%. El teletrabajo no ha sido la única fórmula viable para tratar de paliar los efectos de la crisis por parte de las empresas, no obstante si ha sido la más común entre las mismas.

Entre otras fórmulas a poder implementar durante la crisis sanitaria, a pesar de ser el teletrabajo la más utilizada, no ha sido considerada la única, tal y como establece el INE en la siguiente gráfica (2021)

Fórmulas implementadas por los establecimientos para intentar mantener o recuperar el nivel de actividad anterior a la crisis. Porcentajes

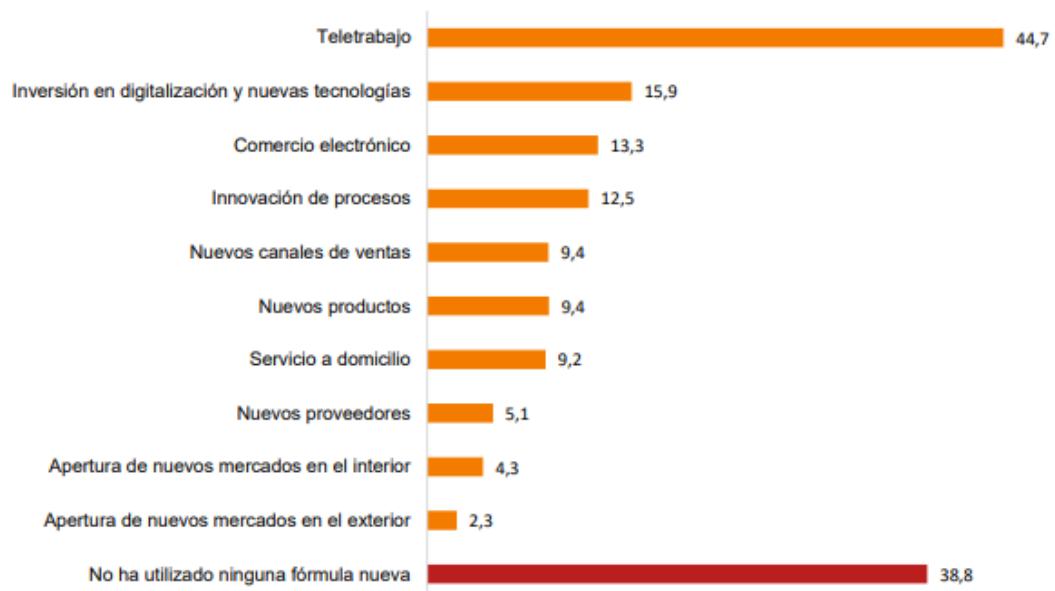


Gráfico 3: INE (2021)

Además de acudir al teletrabajo para paliar las consecuencias de la Covid-19, las empresas han optado por otras alternativas como: la innovación en digitalización (15,9%), el comercio electrónico (13,3%), servicio a domicilio (9,2%)... .No obstante, para algunas empresas y sectores de actividad no ha sido posible la implantación de ninguna fórmula (38,8%), lo que se podría deber a la falta de financiación y/o formación por parte de las organizaciones. (INE, 2021)

Ante este panorama, el teletrabajo se ha convertido en la principal alternativa para afrontar las consecuencias que han traído consigo las restricciones tomadas por el gobierno durante la crisis sanitaria (Gráfico 3). Para entender el contexto laboral y la situación actual del teletrabajo hay que por tanto tener en cuenta las circunstancias particulares a las que han llevado la Covid-19. Empresas que en primera instancia no se hubiesen planteado la posibilidad de tener a su plantilla trabajando desde su domicilio, vieron que no tenían otra opción, debiendo implantar cambios a nivel organizativo, llegar a acuerdos, o crear nuevos procesos sin previa planificación.

CONTEXTO LEGISLATIVO

El teletrabajo se ha convertido en uno de los pilares de contención de la recesión económica y sanitaria derivados de la pandemia de la Covid-19. (Fernández, V. L. 2020) Para evitar confusiones es necesario concretar conceptos y establecer las diferencias, y lo que es más importante, regular y determinar el régimen jurídico del teletrabajo en el plano laboral y de protección social. En la actualidad ya no es imprescindible trabajar desde el centro de trabajo, dado que la flexibilidad laboral y el acceso a las innovaciones tecnológicas hacen posible la prestación del trabajo a distancia. No obstante, hasta el pasado año 2020 con la generalización del uso del teletrabajo a raíz de la crisis sanitaria, se ha visto necesario resolver algunos interrogantes y poner fin a la insuficiencia normativa existente en España sobre la regulación del trabajo a distancia. Cuestiones como la duración de la prestación, la intensidad del trabajo, el control empresarial o las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a distancia, es objetivamente necesario que estén concretadas y reguladas dentro de un marco normativo concreto y a manos de la negociación colectiva.

Hasta el pasado 22 de septiembre de 2020, con la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de regulación del trabajo a distancia, no existía una regulación específica al respecto. Con este nuevo Real Decreto-Ley 28/2020 se da un paso más allá y tal y como se establece en su exposición de motivos tiene por objetivo "una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo (...) con un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible o el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales".

Hasta el año 2020 no ha existido una norma específica sobre el trabajo a distancia, más allá de un reducido número de convenios colectivos y el ahora modificado artículo 13 del Real Decreto legislativo 2/2015 del Estatuto de los trabajadores. Como veremos a continuación además, el nuevo Real Decreto Ley 28/2020, está basado en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, aprobado el 16 de Julio del 2002, en el que es necesario profundizar.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Antes de la modificación del artículo 13 del Estatuto de los trabajadores a fecha del 23/09/2020, debido a la aprobación del nuevo Real Decreto Ley 28/2020 de regulación del trabajo a distancia, éste artículo, que hacía y hace referencia a los derechos de los trabajadores a distancia, definía el trabajo a distancia de la siguiente manera: "aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa."

Además expresaba la necesidad de que el acuerdo se realizara por escrito, y en términos generales establecía que los trabajadores a distancia podrían ejercer los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo y en materia de representación colectiva, respetando siempre la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. En la actualidad, tras la modificación de dicho artículo, su redacción ha quedado así: "Las

personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”. Por lo que el Estatuto de los Trabajadores en este caso, queda en segundo plano y es el Real Decreto Ley 28/2020 de regulación del trabajo a distancia, el que concretará todas las condiciones laborales de los trabajadores a distancia.

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

El Real Decreto-Ley 28/2020, de regulación del trabajo a distancia está basado en el marco legal del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, tal y como se expresa en su exposición de motivos. Además de partir del Convenio número 177 y la recomendación número 184 de la OIT. Este acuerdo fue firmado el 16 de Julio de 2002 en Bruselas por parte de la Confederación Europea de Sindicatos junto con diferentes organizaciones patronales de la Unión Europea. Como acuerdo voluntario, en él se trataba de establecer un marco general a nivel europeo en el que se invitase a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo en las empresas, fomentando el trabajo flexible y dentro de un entorno seguro.

Este acuerdo fue puesto en marcha por los miembros de: La Unión de confederaciones de la industria y de empresarios Europeos y la Unión Europea del artesanado y de las pequeñas y medianas empresas, así como por el Centro Europeo de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y el Comité de enlace de Eurocadores.

Entre las prioridades de este acuerdo se distinguen: (Belzunegui, A. 2008)

-Su carácter voluntario y reversible.

- Garantía de los mismos derechos y condiciones de empleo que los trabajadores que operan en los centros de trabajo: respeto de la vida privada, protección de datos, acceso a formación o participación.

-En cuanto al equipamiento requerido por parte del trabajador a distancia, este acuerdo ya reclamaba que el empresario era el que debía hacerse cargo de todo el equipamiento necesario, por regla general y si el trabajo se desempeña de forma regular. No obstante, el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo no entra en detalle a desglosar los gastos en lo que pueda incurrir la organización o los trabajadores.

-Compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad tratando de otorgar la misma protección que a los trabajadores que desarrollan su actividad en los locales de la empresa.

Una vez regulado el AMET o Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las centrales sindicales con una mayor representación en España, como son Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), comenzaron a ver el desarrollo del teletrabajo en diferentes sectores de actividad y decidieron participar en la firma del Acuerdo. En la medida que el teletrabajo ha ido creciendo los sindicatos también han querido participar en el diseño de las propuestas tratando de mejorar la protección de los trabajadores involucrados. Con anterioridad a este acuerdo de 2002, la regulación del teletrabajo en España era muy escasa, dado que el único marco que lo englobaba eran ciertas cláusulas de Convenios Colectivos, pero en ningún caso se especificaba que se estuviera tratando el teletrabajo.

En España, el AMET se incorporó el 30 de enero de 2003, en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. Con anterioridad a esto, a excepción del artículo 13 del Estatuto de los trabajadores,

modificado por la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, en el que se hacía mención al trabajo realizado desde el domicilio del trabajador o desde la ubicación elegida por éste. Principalmente, la Ley 3/2012 modificó la denominación del trabajo de "a domicilio" a "a distancia", eliminando además el término "sin vigilancia del empresario", posibilitando así la vigilancia no presencial por parte del empresario. (Campos, A. 2016). Además en su exposición de motivos se hacía hincapié en la necesidad de fomentar la flexiseguridad, apostando por unos adecuados niveles de protección social, políticas activas de formación y por un mercado de trabajo flexible.

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DEL 22 DE SEPTIEMBRE DE REGULACION DEL TRABAJO A DISTANCIA

Al determinar la insuficiencia de las peculiaridades en materia del trabajo a distancia del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y observando la excesiva contracción del PIB español en consecuencia a la evolución de la pandemia, se hizo necesario potenciar de forma urgente y con garantías el uso del teletrabajo. Este nuevo Real Decreto-Ley del 28/2020 sobre la regulación del trabajo a distancia ha modificado y ampliado todas las condiciones que podíamos ver hasta el momento, entre sus novedades más relevantes se encuentran:

-Se delimita lo que se considera trabajo a distancia de manera regular aquel que alcance como mínimo un 30% de la jornada laboral en un periodo mínimo de transición de 3 meses, con independencia de si se trata de un contrato a jornada parcial o completa.

-Es obligatorio pactar un acuerdo voluntario y reversible: El empresario no puede de forma unilateral transformar a un trabajador presencial en trabajador a distancia y viceversa. En caso de despido o modificación de las condiciones de trabajo, éste será siempre calificado como improcedente.

-Se reconocen los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores que operen en centros de trabajo, en términos de igualdad retributiva, protocolos contra el acoso y planes de igualdad, promoción profesional, misma jornada y descansos o mismos derechos de conciliación.

-Obligación de dar la formación oportuna al trabajador para que éste pueda desempeñar correctamente su trabajo.

-Obligación de las empresas de suscribir acuerdos escritos sobre las condiciones de teletrabajo, debiendo de ser formalizadas con anterioridad a la iniciación del trabajo a distancia.

Estos acuerdos sobre las condiciones del teletrabajo, que deberán realizarse por escrito, deben estar formados como mínimo por los siguientes 3 elementos:

-El acuerdo debe de establecer el inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo, incluyendo el mobiliario y los consumibles.

-Deber de cuantificar y compensar los gastos en los que incurra el trabajador a consecuencia de su trabajo, gastos los cuales deben de ser asumidos por la empresa.

-Garantizar un horario flexible y un registro de jornada adecuado, siempre que se cumpla con la jornada y estableciendo unos límites. (Duración del acuerdo, lugar de trabajo, horario y porcentaje y distribución del trabajo presencial, entre otras cuestiones.)

Por último, es necesario abordar la protección de datos y las facultades de control empresarial. A pesar de que la empresa no podrá exigir la instalación de programas en dispositivos propiedad del trabajador (artículo 17), ésta podrá adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y verificar que el trabajador cumple con sus derechos y obligaciones laborales, incluyendo la utilización de medios telemáticos (Artículo 22), siempre por supuesto debiendo de respetar la dignidad e intimidad de los trabajadores tal y como se establece en la Constitución Española. Además, tal y como se expresa en el artículo 18 del Real Decreto 28/2020, los trabajadores a distancia tienen reconocido el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, lo que conlleva una limitación en el uso de los medios tecnológicos durante los períodos de descanso del trabajador a distancia.

No obstante, el Real Decreto 28/2020 también ha sido criticado por autores como (Mella, L. 2020): "Resulta criticable la posibilidad legal de que el nuevo trabajo a distancia pueda serlo, con carácter general, en exclusividad", lo que se puede traducir en sufrir patologías de carácter psicosocial, al encontrarse aislado durante toda su jornada. Además, tal y como se expresa en su artículo 1, se requiere que el trabajo a distancia se preste un mínimo del 30% en un período de referencia de 3 meses, lo que implica que los trabajadores a distancia que presten sus servicios por debajo de este marco de referencia queden desprotegidos dentro del marco jurídico del Real Decreto 28/2020 de regulación del trabajo a distancia.

Con el nuevo Real Decreto 28/2020, España ha querido equipararse con otros países de la UE siendo de los primeros en legislar un Real Decreto concreto en este ámbito. Pese a su escasa experiencia en regulación del trabajo a distancia antes de la Covid-19 frente a sus referentes, como Países Bajos o Suecia, donde el teletrabajo está normalizado y definido legalmente, en España también se ha hecho hincapié en aspectos controvertidos como la compensación de gastos o la prevención de riesgos laborales fuera de la oficina.

Definido el contexto actual legislativo, voy a realizar un análisis sobre las ventajas y desventajas que puede conllevar la implantación de este modelo de trabajo para las empresas, sus trabajadores y para la sociedad en su conjunto.

VENTAJAS/BENEFICIOS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo, que antes representaba un modelo de organización del trabajo minoritario, en la actualidad se ha convertido en una herramienta muy útil, especialmente dada la dificultad de la situación económica y sanitaria actual. Durante los meses de confinamiento un 48,8% de las empresas tuvieron que acogerse al teletrabajo (INE, 2020), lo que les permitió continuar con la actividad económica, pudiendo además mejorar el rendimiento. A pesar de la catástrofe que ha traído consigo el covid-19, el teletrabajo ha sido la principal herramienta para ayudar a solventar sus consecuencias.

La posibilidad de que los trabajadores puedan organizar su tiempo de trabajo para poder conciliar mejor su vida laboral y personal podría considerarse el factor más positivo a destacar del teletrabajo. No obstante, existen otra serie de variables o factores que podrían afectar al grado de satisfacción de los trabajadores a distancia, o que podrían dificultar a los empresarios la implantación de este modelo de trabajo.

Es necesario abordar el trabajo desde diferentes perspectivas multidisciplinares, como la psicología, la sociología, el derecho o la medicina de la salud.

El grado de satisfacción de los trabajadores a distancia depende de diferentes aspectos, como son las condiciones laborales o factores psicológicos como las habilidades sociales, organizativas y los rasgos de personalidad. Estas variables podrían convertir al teletrabajo tanto en un beneficio como en un riesgo para la salud de los trabajadores. Por ello el teletrabajo no se debería aplicar a todos los sectores o trabajadores sin tener en cuenta estos factores. Es importante también abordar las consecuencias de las innovaciones tecnológicas para prevenir su impacto a nivel organizativo e individual, fomentando así el asesoramiento y la prevención para paliar posibles efectos o riesgos psicosociales para los trabajadores a distancia.

Para analizar el bienestar psicológico de los trabajadores a distancia, es imprescindible analizar cuáles son las variables relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Según autores como Aránega, C. (2009) se considera relevante atender al término “usabilidad”, entendido como la facilidad de interactuar por parte del usuario en el uso de cualquier herramienta o sistema. Esto puede ser útil para determinar si la interacción con las TIC favorece una experiencia positiva para el usuario.

Además, desde la psicología de la salud ocupacional positiva, Aránega, C. (2009) realizó un estudio de investigación en el que se tenían en cuenta 4 variables para medir el grado de satisfacción de los trabajadores que acostumbran a trabajar con TIC: el número de horas de trabajo, el tipo de trabajo desarrollado, el criterio de usabilidad y las herramientas utilizadas. Este estudio señaló que existe una relación significativa entre la experiencia previa en el uso de las TIC y la satisfacción con el uso de las mismas en la vida cotidiana; a mayor experiencia, mayor satisfacción. No obstante, aunque los trabajadores a distancia utilizaran en su vida diaria las TIC fuera del ámbito laboral, es complicado sacar conclusiones sobre su grado de satisfacción con el uso de las mismas, dado que el uso de las TIC difiere entre el ámbito personal y laboral.

Ventajas para los trabajadores

Entre las diferentes ventajas, las más relevantes se podrían dividir de la siguiente manera:

- Mayor facilidad para conciliar la vida personal y laboral, al aumentar la flexibilidad horaria.
- Reducción significativa en el tiempo y en los gastos de los trabajadores a distancia.
- Reducción de la fatiga y el cansancio, pudiendo disminuir los niveles de estrés, mejorando así la salud mental.
- Protección legal (Nuevo Real Decreto Ley 28/2020): Derecho a la desconexión digital, Ley de protección de datos...

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

En primer lugar, el teletrabajo se podría considerar una fuente de libertad. No obstante, para ello el trabajador a distancia debe ser capaz de organizar con coherencia su tiempo de trabajo y descanso. En vez de tratar de aumentar la competitividad, los trabajadores a distancia deberían marcarse ciertas metas, a corto y a largo plazo, estrategia que podría ayudar a responsabilizar a los trabajadores del resultado de su trabajo aumentando además su motivación. (Pérez Sánchez, C. 2010)

Según una entrevista realizada por Fuchs, H. a fecha 23 de Julio de 2020 junto con los institutos de investigación IGES y Forsa a alrededor de 7.000 trabajadores a distancia antes y durante la pandemia: "El 56% dijo que eran más productivos y aprovechaban mejor el tiempo que en la oficina y un número similar está satisfecho con el tiempo ahorrado desde que se eliminaron los desplazamientos al centro de trabajo". El teletrabajo ha facilitado mucho este proceso ya que en muchas ocasiones los empleados ya no tienen que ir corriendo a la oficina para ir a una reunión, mientras tengan conexión a Internet desde casa o cualquier parte pueden realizar en directo videoconferencias, cursos de formación, reuniones en línea o compartir archivos con gran facilidad, gracias a tecnologías como las 'Cloud' (Brunner, K. 2016)

Cuando la implantación de las TIC en una organización supone el aumento de la autonomía de sus trabajadores o su apoyo social, éstas pueden tener un efecto motivador a nivel laboral en los trabajadores, influyendo en su dedicación e implicación (Chua, S.L.; Chen, D.T. y Wong, A.F.L., 1999). Pero para el buen desempeño del trabajo, se hace necesario por parte del trabajador demostrar que es capaz de desempeñar el trabajo de forma autónoma, lo que ayudará a mejorar su imagen de la empresa y es probable que ayude a aumentar su grado de satisfacción, así como su rendimiento (Salanova, M. 2007).

El poder organizar el tiempo de una forma más flexible es entre muchas opiniones la ventaja más valorada y repetida dentro del teletrabajo, ya que permite a los trabajadores moldear esa capacidad de autogestión, mejorando así la sensación de autoeficacia (Pérez Sánchez, C. 2010. Por lo tanto, si el trabajo a distancia se estructura con sentido, el estado de ánimo del trabajador debería mejorar. Lo más óptimo por parte de la empresa sería buscar una estrategia que permitiese trabajar en base a objetivos o proyectos, como sucede con el Smart working: una modalidad de ejecución de la relación de trabajo subordinado caracterizado por la ausencia de vínculos horarios o de espacio y una organización por fases, ciclos y objetivos, establecida mediante acuerdo entre el trabajador y el empresario (Sánchez, S. F. 2020).

REDUCCIÓN DEL GASTO

El teletrabajo, además de otorgar a los trabajadores a distancia autonomía y libertad para organizar el tiempo, se caracteriza por una reducción del gasto o un ahorro en los costes para las partes implicadas. Los gastos en desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo disminuyen, ya sea el gasto en gasolina o en transporte urbano, así como el dinero invertido en comer fuera de casa o en tomar café al no tener tiempo para volver al domicilio. Según Amat, A (2020) dependiendo del número de días a la semana que los trabajadores se acojan a este modelo de trabajo, se podrían llegar a ahorrar entre 2000 a 4000 euros al año.

FACTORES PSICOSOCIALES

La reducción del gasto y el aumento del tiempo libre, además está muy relacionada con la disminución del estrés, el cansancio y la fatiga. Además, hay que tener en cuenta que a nivel demográfico, las personas que teletrabajan pueden vivir más descentralizadas, ya sea en la periferia o en pueblos, sin necesariamente tener que vivir en el centro de la ciudad por la comodidad que conlleva el tener más cerca el centro de trabajo. Esto permite además de la descongestión de las ciudades, una mejor calidad de vida y también puede favorecer su economía dada la innecesidad de pagar los alquileres tan altos que conllevaría pagar al vivir en el centro de la ciudad. (Salanova, M. 2007)

Como riesgos psicosociales, el estrés y la fatiga pueden aparecer en el desempeño del trabajo. Un ritmo de trabajo excesivo podría incidir de forma significativa en el aumento del estrés y de la fatiga laboral, así como en el nivel de productividad. Esto dependerá directamente del entorno laboral, la demanda de trabajo y el nivel de privación del sueño, lo que podría facilitar o alejar la posibilidad de desarrollar tecnoestrés, entendido como el “estado de percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC” (Salanova, M. 2003). Por ello es necesario enfatizar en la descripción de las tareas a desempeñar y llevar un seguimiento de la organización del trabajo, para evitar pérdidas de tiempo innecesarias. Además de la importancia de marcar una franja horaria que ayude a controlar la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo, para evitar una carga de trabajo extra y poder descansar fuera de la jornada laboral.

Fujitsu Europe (2020) realizó un estudio sobre el impacto del teletrabajo en tiempos de Covid-19 en el que se trataba de conocer el nivel de bienestar de los trabajadores a distancia de su multinacional en España. Este estudio fue realizado desde la División de personas y gestión del cambio de Fujitsu. En el estudio se desvelaba como el 68% de los trabajadores a distancia se sentían más seguros tomando decisiones cuando trabajaban desde su domicilio, por ello la mayoría pedía mantener este modelo de trabajo una vez superada la crisis, dado que cerca de la mitad se sentían más empoderados, autónomos y confiados al trabajar desde su domicilio. Así mismo, el 83% aseguraba haber podido conciliar en mayor medida su vida profesional y personal gracias a la flexibilidad horaria. No solo además observándose mejoras a nivel de trabajo individual sino también a nivel de equipo y de relación con los clientes.

El teletrabajo puede ser una herramienta muy beneficiosa para paliar un ambiente laboral insatisfactorio, especialmente también para personas cuya personalidad sea introvertida o las que les cueste trabajar en equipo, siempre que sean capaces de desempeñar su trabajo eficientemente de manera individual. Esta sería una buena forma de adaptar el trabajo a la persona, en función de sus cualidades personales, favoreciendo también a la productividad e imagen de la empresa. (Benjumea, M.L.. Villa, E.M. y Valencia, J. 2016). Además, ciertos colectivos podrían verse beneficiados de esta modalidad de trabajo, ya sean las

mujeres tras el postparto que quieran trabajar, personas mayores en función de sus habilidades o nivel de adaptación a las nuevas tecnologías, o personas con algún tipo de discapacidad física. Es importante que las empresas den mayores oportunidades y facilidades a estos colectivos. No obstante, no todos los sectores pueden adaptarse a este modelo de trabajo, al igual que tampoco pueden hacerlo todos los trabajadores.

Otros factores a tener en cuenta son el ambiente de trabajo, el nivel de ergonomía o de adaptación de los puestos de trabajo. Desempeñar el trabajo desde casa puede ser relajante o muy estresante para el trabajador, esto dependerá, entre otras variables, de ciertos factores de protección, como pueden ser: una buena iluminación, ventilación, orden, mobiliario ergonómico y confortable, así como tener privacidad, silencio y el suficiente espacio para poder trabajar con un aporte extra de serenidad. La mejora de las condiciones laborales se relaciona directamente con la mejora del rendimiento, eficacia, interés en la actividad y aumento de satisfacción (Castellanos, M. B. 2018). Poner en práctica estas variables no siempre es sencillo, ya que hay muchos hogares en los que conseguir este propósito es complicado. Puede ser que el trabajador no viva solo o tenga hijos o animales, lo que puede dificultar el desarrollo de su trabajo, no obstante, si se tienen en cuenta estos factores en la medida de lo posible será más sencillo poder desempeñar de forma más eficiente las tareas.

Como conclusión, el teletrabajo no logra por sí solo a disminuir el estrés de los trabajadores a distancia, sino que esto dependerá de una estrategia flexible organizativa por parte tanto de la empresa como de sus trabajadores, así como de unas buenas condiciones de ergonomía que dificulten el proceso de tecnoestrés.

PROTECCIÓN LEGAL

Por último, entrando en el plano legislativo, cabe mencionar la relevancia que ha tenido el Real Decreto Ley 28/2020 para la seguridad de las condiciones de trabajo de los trabajadores a distancia, ya que, gracias a ella los trabajadores están protegidos en diversos aspectos. Según establece el artículo 12 del presente decreto, sobre el derecho a abono y compensación de gastos: "El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral", aunque no hace mención expresa a los gastos de facturas de la luz o internet. Por lo tanto, gracias al Real Decreto Ley 28/2020 en el caso de incumplimiento por parte del empresario en el impago o no compensación de los gastos inherentes al trabajo, el trabajador podrá ejercer su derecho a reclamar las cantidades no abonadas.

A efectos legales el trabajador a distancia cuenta con los mismos derechos y obligaciones establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores que un trabajador que opera desde su centro de trabajo. Por lo que tienen el mismo reconocimiento en materia de Prevención de riesgos laborales, en el acceso a la negociación colectiva, derecho a la promoción o planes de carrera. Además, según establece el artículo 18 "Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales". Por lo tanto, los trabajadores a distancia tendrán derecho a que se respete su tiempo de descanso, así como los permisos, vacaciones. En todo caso, el empleador deberá elaborar una política interna para sus trabajadores, donde se defina el ejercicio al derecho de desconexión digital para poder evitar posibles riesgos como fatiga, tecnoestrés o ansiedad. (Medina, A. Ávila, A. González, YF. 2020)

Ventajas para la Empresa

Al implementar el teletrabajo en una empresa, se plantean ciertos retos por parte tanto de la empresa como de sus trabajadores, pudiendo alcanzar ventajas para la organización en su conjunto. Por ello todos sus integrantes deben ser capaces de adaptarse a las novedades que plantea esta modalidad de trabajo, dada su cada vez mayor relevancia a nivel mundial. No obstante, el teletrabajo mal implementado también podrá reportar desventajas para la empresa y sus trabajadores, por lo que es importante conocer cuáles son las herramientas que pueden facilitar la implantación y el correcto desempeño del trabajo a distancia, tratando de superar las posibles barreras que se puedan presentar en búsqueda del balance que permita apreciar sus beneficios.

Entre las principales ventajas que puede conllevar la aplicación del teletrabajo para una organización cabe mencionar:

- En primer lugar, el teletrabajo proporciona facilidades en la retención de talentos, así como fomenta la atracción de nuevos. Esto ofrece una ventaja competitiva, dado que poder contratar trabajadores de diferentes ubicaciones, gracias al uso de las TIC, la empresa puede elegir entre una mayor cantidad de candidatos y la rotación de los equipos puede disminuir si el reclutamiento se realiza correctamente. Además, al no existir límites geográficos resulta más económico y sencillo para la organización reclutar nuevo personal al poder realizar las entrevistas desde su domicilio.
- Además, si la empresa opta por la flexibilidad laboral como estrategia organizativa, la ventaja competitiva será mayor y la imagen de marca podría mejorar al demostrar que se trata de una empresa flexible que se preocupa por la calidad de vida de sus trabajadores y que tiene visión de futuro.
- Las ventajas que influyen en los trabajadores a distancia también benefician de forma indirecta a las empresas. Ya sea por una mejor conciliación de la vida personal y familiar, la reducción del gasto, o una mayor satisfacción y motivación al poder desempeñar de forma autónoma su trabajo, es más probable que disminuya el absentismo laboral y aumente la productividad y el rendimiento. De esta manera la organización también se verá beneficiada de la práctica de este modelo, siempre que su implantación sea posible y adecuada.
- Teniendo en cuenta el panorama socioeconómico actual, ha sido una fortuna poder contar con el teletrabajo, que ha conllevado una reducción de los gastos para las organizaciones y sus trabajadores y ha supuesto un recurso para la creación de potencial estratégico. Implementando el teletrabajo las organizaciones han podido reducir costes, ya sean fijos o variables, como costes de producción, infraestructura o consumo eléctrico al no trabajar desde la oficina. Según las estimaciones de EffiWork³, la solución de gestión de personas desarrollada por WorkMeter, si el

1. ³ Amat, A. "La Vanguardia" 9.12.2020

<https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201209/6108068/teletrabajo-cuanto-ahorra-empresa.html>

teletrabajo se mantuviese todo el año como lo hizo durante los tres meses de confinamiento, las empresas españolas se ahorrarían de media entre 1.000€ y 5.000€ al año por empleado.

- Entre otros posibles beneficios del teletrabajo nos encontramos con la posibilidad de reducir la afluencia de trabajadores dentro de los centros de trabajo, posibilitando así una mejor aplicación de las medidas higiénico-sanitarias y ayudando a disminuir la propagación del virus, lo que representa una responsabilidad por parte de todos. La organización demuestra preocupación por el medio ambiente al reducir el número de desplazamientos al trabajo, lo que conlleva una disminución del gasto energético y una reducción en las emisiones de CO₂..., mejorando la imagen de la empresa de cara a la sociedad. Además al expandirse el teletrabajo a consecuencia del Covid-19, a pesar de haber traído consigo en muchas ocasiones sensación de aislamiento social o de ansiedad, muchos trabajadores a distancia afirman que teletrabajar ha estimulado su nivel de independencia, creatividad o de autogestión, tanto en el ámbito laboral como en el personal. (Agudo Moreno, M.J. 2014)
- Algunas organizaciones que implementen el teletrabajo podrían permitir la integración de personas con algún tipo de discapacidad y/o movilidad más fácilmente, favoreciendo así su desarrollo profesional y personal, gracias a que trabajar desde el domicilio otorga ciertas facilidades. No obstante, su aplicación dependerá del tipo y sector de actividad y del grado o tipo discapacidad, aunque en el caso de poder implementarlo, ambas partes podrían verse beneficiadas.

Estas son algunas de las ventajas que puede conllevar la implantación del modelo de teletrabajo en una organización. Además, existen ciertas consideraciones o factores que podrían llegar a favorecer su éxito. Según Agudo, M.J. (2014) en su análisis sobre los beneficios y barreras que supone el teletrabajo para las empresas españolas, para que exista una buena práctica del teletrabajo por parte de la empresa, es importante que ésta implemente un sistema de gestión que ayude a coordinar las tareas, así como a controlar, planificar y gestionar mejor el tiempo. Para favorecer el buen funcionamiento del teletrabajo en una organización, es imprescindible que ésta proporcione a sus trabajadores la formación necesaria, la cual correrá a cargo de la empresa y otorgará a sus trabajadores las tecnologías y herramientas que se requieran para poder desempeñar eficientemente el trabajo. Además, la cualificación obtenida por los trabajadores beneficiará tanto a los mismos como a la empresa al potenciar las habilidades ya adquiridas, favoreciendo la adquisición de otras nuevas y posibilitando que éstos puedan ser contratados en un futuro por parte de otras organizaciones. Esto, además, genera un gran valor como activo intangible para la empresa, pudiendo adaptarse más rápidamente a los cambios al contar con las habilidades y conocimientos que se requieren para el buen uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Por ello es necesario que las empresas fomenten la continua renovación y aprendizaje sobre las TIC, ya que en la actualidad son un factor clave para poder impulsar el éxito en una empresa, mejorando la productividad y competitividad y favoreciendo así la flexibilidad en el desempeño de las tareas dentro del departamento de recursos humanos.

En el estudio empírico realizado por Agudo, M.J. con ITO (Grupo de Investigación e innovación Tecnológica y Organizativa)⁴ en el año 2011 en el que se encuestaban a más de 200 empresas españolas para conocer la

⁴ Agudo, MJ. "Cuadernos de gestión de información" 20.11.2014

<https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>

opinión de sus directivos acerca de la implantación del teletrabajo, se contemplaba que a pesar de que la mayoría de las empresas encuestadas no consideraban al teletrabajo como una opción viable todavía, las empresas que si habían optado por implementarlo, lo recomendaban y consideraban que su aporte era significativamente beneficioso para la organización. Esto refleja la importancia de innovar y probar nuevos métodos de gestión del conocimiento, utilizando las TIC como un recurso para poder potenciar la calidad de los productos. Además, 42 de las 200 empresas encuestadas que sí habían implementado este modelo de trabajo en su organización, consideraban que se fomentaba la jerarquía horizontal pudiendo eliminar mandos intermedios y facilitar la colaboración y el trabajo en equipo. Es importante que los trabajadores tengan la suficiente autonomía para decidir sobre aspectos relativos al trabajo, que conozcan cuales son los objetivos de la empresa y que puedan participar en la toma de decisiones, lo que favorecerá un entorno laboral saludable para todos sus integrantes.

Otro factor beneficioso a tener en cuenta podría ser que el porcentaje de trabajadores a distancia aumenta en los hogares formados por parejas con hijos, registrando el porcentaje más alto cuando el hogar está formado por una pareja e hijos, lo que puede favorecer un mejor reparto en las tareas del hogar mejorando la calidad de vida de los trabajadores a distancia (El teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19, INE, año 2018).

	EUROZONA	ESPÀÑA
TOTAL	14,0	7,5
Adulto viviendo en pareja con hijos	17,2	9,3
Un adulto con hijos	16,4	8,5
Adulto viviendo en pareja sin hijos	15,6	8,3
Un adulto sin hijos	14,2	8,1
Adulto viviendo en otro tipo de hogar con hijos	8,9	5,5
Adulto viviendo en otro tipo de hogar sin hijos	8,3	5,2

TABLA 1. Trabajando desde casa por tipo de hogar (%) 2018. Fuente: EUROSTAT y elaboración propia.

Por todo lo anterior es imprescindible favorecer la flexibilidad laboral dentro de las organizaciones, ya sea flexibilidad en la producción, a nivel organizativo o de recursos humanos, fomentando la comunicación de las organizaciones entre sus miembros. Además, fomentando la flexibilidad interna, la organización podrá obtener unos mejores resultados a la vez que sus empleados pueden participar en la toma de decisiones. Los directivos, por ello, deberían crear conciencia entre sus empleados en materia de transparencia de la información, preocupación por el medio ambiente y sobre la importancia de la innovación, propiciando así un entorno de confianza, colaboración y de fomento de los valores de la empresa, en el que tomen parte tanto los directivos, empleados, proveedores y clientes.

Ventajas para el medioambiente

Los trabajadores y la empresa no son los únicos que pueden verse beneficiados con la implantación del teletrabajo. Cada vez es mayor la preocupación por parte de la sociedad en materia de contaminación atmosférica y cambio climático, más en la actualidad cuando existe una mayor presión al respecto. Cada 5 de junio desde el año 1973, se celebra el Día Mundial del Medio Ambiente, por su parte la ONU recalca cada vez más la mayor importancia de que las empresas colaboren en la medida de lo posible en la reducción de su huella ecológica.

Según Díaz, V. L., coordinadora de teletrabajo y secretaria del Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social en el año 2016, la cada vez mayor densidad y movilidad poblacional, sumada a la falta de infraestructuras apropiadas, se resume en una mayor congestión de los centros urbanos. Además, según el programa medioambiental de las Naciones Unidas necesitaríamos tres planetas para poder mantener nuestro estilo de vida y patrón de consumo. Por esta razón es necesario que las empresas busquen alternativas como el teletrabajo para tratar de proteger nuestro planeta y desacelerar el cambio climático.

Son múltiples las ventajas que puede conllevar la implantación del teletrabajo para la sociedad, entre ellas cabe distinguir:

-La reducción de los índices de contaminación, reduciendo las emisiones de CO₂ y los gases de efecto invernadero, el gasto energético y el desperdicio de papel. Al implementar el teletrabajo además, se mejora la movilidad al disminuir el flujo de vehículos, lo que ayuda a reducir la huella de carbono en un 76% si se aplica en colectivo y hasta un 98 % si se opta de forma diaria por opciones más sostenibles como el tren eléctrico, gracias al ahorro de combustible (Díaz, V.L. 2016).

-Reducción de los desplazamientos al trabajo y, en consecuencia, de los accidentes de tráfico in itínere. Teniendo en cuenta que el aumento del tránsito vehicular es una de las mayores causantes de la contaminación atmosférica dentro del ámbito laboral, el teletrabajo puede convertirse en una ventaja para el medio ambiente al permitir la reducción de los desplazamientos. Además, al reducir el número de horas en los trayectos del domicilio al trabajo se disminuye la emisión de gases de efecto invernadero, se evita la migración del campo a la ciudad. (Díaz, V.L. 2016).

-Dada la disminución de los desplazamientos y, especialmente debido a las restricciones de movilidad en consecuencia de la crisis actual sanitaria de la Covid-19, en el año 2020 se ha visto un descenso del 21% en

el número de fallecidos en accidentes de trabajo en comparación con el año anterior, según la revista El Economista cerrando el año 2020 con el menor número de fallecidos en accidentes de tráfico desde el año 1960. A pesar de que el confinamiento durante la Covid-19 ha sido la consecuencia directa en la reducción de estos índices, si este modelo de trabajo sigue expandiéndose y se implementa adecuadamente la cifra de fallecimientos en accidentes de tráfico disminuiría. (Tejero, A. 2021)

-El teletrabajo es una herramienta que favorece las alternativas renovables, la deslocalización, la sostenibilidad y el fomento de los empleos “verdes” o sostenibles. Según uno de los puntos de la ODS (Objetivos de desarrollo sostenible) sobre la acción por el clima, ésta se convierte en una misión crucial, cuando no solo se ha declarado una emergencia pandémica, sino también climática (Miñarro, M.2021). La regulación del trabajo a distancia podría ayudar a contribuir a las ODS, aprovechando el potencial de las TIC para crear empleo dentro de las economías verdes o sostenibles, reduciendo residuos y el consumo de materias primas procurando tener un efecto neutro o mínimo posible en la huella de carbono. No obstante, no dependerá necesariamente del teletrabajo como modalidad que se cumplan con todos estos objetivos, sino de sus condiciones de desarrollo.

-Se promueve la deslocalización del desarrollo del trabajo y la descongestión de las ciudades dándole una oportunidad a la “España vaciada”, lo que fomenta el redescubrimiento de las zonas rurales, además de evitar la propagación del virus Covid-19. Esto puede ayudar a las pymes y a los comercios locales fomentando sus productos de proximidad para el abastecimiento familiar, ayudando a mantener o crear una gran cantidad de empleos. Según Miñarro, M. (2021) además “La inversión en una economía baja en carbono y en eficiencia energética, contribuye al mantenimiento de la competitividad industrial de Europa, reduciendo su dependencia energética”.

Por todo lo anterior, las empresas y la sociedad deberían orientarse hacia objetivos como:

- Promover medidas para proteger el medio ambiente, dentro del sector público y privado a través de incentivos y políticas activas de mercado;
- Fomentar la presencia de pymes dado que son las primeras, como recuerda el Parlamento Europeo, que realmente favorecen la creación de “empleos verdes” según la base de datos del Eurobarómetro.⁵
- Proporcionar la formación necesaria y capacitar a los trabajadores en materia de las TIC y en materia medioambiental y
- Concienciar a los jóvenes a través de talleres sobre la importancia de cuidar nuestro planeta.
- Promover la expansión de las empresas “verdes” o sostenibles.

⁵ Resolución del Parlamento Europeo. 08.06.2015, sobre la Iniciativa de Empleo Verde. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0264&from=EN>

DESVENTAJAS/RIESGOS DEL TELETRABAJO

Desventajas para los trabajadores

Es necesario abordar cuáles son los posibles riesgos y consecuencias de la aplicación del teletrabajo para prevenir su impacto, requiriéndose de asesoramiento y prevención para evitar los posibles efectos negativos, tanto para la eficacia de la empresa como para la salud de sus trabajadores. Entre los diferentes riesgos que puede suponer la implantación del teletrabajo para los trabajadores distinguimos:

1. Consecuencias negativas para la salud psicosocial
2. Consecuencias negativas para su salud física
3. Desventajas dentro del ámbito laboral

A priori el teletrabajo y el uso de las TIC no causan efectos psicosociales positivos ni negativos para los trabajadores a distancia. Esto dependerá del grado de demanda de recursos así como de las capacidades y competencias necesarias para afrontar los mismos. Para conocer o poder analizar el grado de satisfacción de los trabajadores a distancia, es necesario tener en cuenta factores como: la frecuencia y tiempo de uso de las tecnologías, así como el nivel de formación y la capacidad de adaptación al trabajo de los trabajadores. El uso de las TIC puede afectar tanto el ambiente de trabajo como al contenido de sus tareas, pudiendo convertirse en un potencial estresor para la salud psicosocial y física de los trabajadores. (Salanova, M. 2007).

1. Consecuencias negativas para la salud psicosocial de los trabajadores a distancia:

La revolución tecnológica y su impacto en el trabajo, unido a la aparición del Covid-19, puede suponer un incremento de la insatisfacción y estrés laboral, pudiendo producir dolencias como el tecnoestrés debido a la mala utilización de las TIC. Como usuarios de las tecnologías en general, como del teletrabajo, la respuesta del organismo de cada trabajador puede ser diferente, pudiendo generar diversas psicopatologías tras la aplicación del teletrabajo en su vida diaria. Esto dependerá de las características personales y de los recursos disponibles. Entre las más comunes distinguimos (Salanova, M. 2003):

-Sensación de aislamiento social y de soledad o falta de cohesión y contacto al trabajar desde el domicilio sin compañeros de trabajo presentes. Este distanciamiento además podría afectar a la vulnerabilidad del trabajador y llegar a complicar sus posibilidades de promoción dentro de la organización provocando una sensación de frustración y de falta de apoyo a nivel social y emocional.

-Posible aumento de los niveles de depresión y estrés, especialmente cuando se trabaja con tecnologías, debido al exceso o falta de trabajo o a la mala organización del tiempo, al no contar con un horario fijo. Lo que puede suponer problemas de adicción al trabajo o a las tecnologías (Tecnoadicción), dificultades para desconectar del trabajo y/o saber separar la vida privada de la laboral, aún sin saber si el internet es la causa o el efecto de la adicción.

-Sensación de desmotivación. Son varias las condiciones que pueden dificultar el mantener motivados a los trabajadores a distancia, por ejemplo: Excesivo control empresarial, problemas en la organización del

trabajo, sensación de descontento con la empresa por un reparto desigual del trabajo o salarios no equitativos. Es imprescindible para mantener la motivación que los trabajadores confíen en sus propias capacidades para enfrentarse a las situaciones o alcanzar metas, fomentando la variable autoeficacia. Según Cifre, E. Beas, M.I. y Llorens,S. (2001) trabajar la autoeficacia y estimular la autoestima podría ayudar a modular los síntomas que detonan el Burnout, disminuyendo además la probabilidad de sufrir depresión o ansiedad. La probabilidad de padecer estos trastornos dependerá de aspectos como el propio historial profesional y personal de los trabajadores, formación, entorno cultural, expectativas del trabajo, aptitudes o autoestima.

2. Consecuencias negativas para la salud física de los trabajadores a distancia:

En primer lugar sería necesario realizar un estudio para cada patología concreta, dado que existen una serie de variables o estresores que pueden dificultar el desempeño del trabajo a distancia de forma saludable. Entre las consecuencias negativas más comunes para la salud física de los trabajadores a distancia cabe mencionar (Fabregat, A. Bernardina, M. Cifre, E. 2002):

-Disminución de la movilidad del trabajador a distancia, y por lo tanto aumento del sedentarismo, al estar la mayor parte del tiempo sentado. El sedentarismo por su parte podría acarrear en otro tipo de trastorno psicológico, al haber una deficiencia de la actividad física diaria.

- Al trabajar desde casa y en muchas ocasiones no contar con un horario de trabajo establecido, se tiende a generar un descontrol horario, pudiendo aumentar el nerviosismo o la ingesta de alimentos por ansiedad, dada la mayor tendencia de actuar de forma compulsiva y la facilidad de acceso a la comida. Lo que se denomina como "Síndrome de la patata en el escritorio". De igual forma este nerviosismo también se puede asociar al uso de fármacos, tabaquismo o al uso de otras sustancias, pudiendo relacionarse también con enfermedades o trastornos vesiculares, gastrointestinales, algún tipo de cáncer o enfermedades de hígado.

-En último lugar, para tratar de evitar la presencia de trastornos musculo esqueléticos, es necesario atender a las condiciones ergonómicas, para conocer si el ambiente de trabajo es el adecuado. Es fundamental adecuar el entorno de trabajo, ya sean los equipos informáticos, mantener una correcta higiene en el puesto, seguir unos correctos parámetros de luz, temperatura o ruido. Por el contrario, los trabajadores a distancia podrían sufrir de trastornos y dolores como por ejemplo: El síndrome del túnel carpiano, trastornos en relación con la exposición a las pantallas de los ordenadores, atrofia muscular, dolor de cabeza, cansancio, desarreglos del sueño...

Por todo esto es imprescindible que los trabajadores adapten su espacio de trabajo en función de sus necesidades, respetando los requisitos físicos, los tiempos de descanso y los ritmos de sueño. Favoreciendo así un adecuado desempeño del trabajo y probablemente, mejorando también las relaciones interpersonales, al organizarse mejor y saber diferenciar la vida privada de la personal.

3. Desventajas dentro del ámbito laboral para los trabajadores a distancia:

Muchas de las desventajas mencionadas con anterioridad, vienen condicionadas por el grado de organización, control y compromiso por parte de los trabajadores a distancia. No obstante, el principal riesgo para estos trabajadores, viene de cómo se implementa y desarrolla el teletrabajo por parte de la empresa o de si se realiza una correcta planificación y autoevaluación. Factores como horarios o jornadas de trabajo ilimitadas, horas extras no remuneradas, gastos no asumidos por parte de la empresa, modificaciones en el contrato sin preaviso o un excesiva supervisión por parte de la empresa, son algunos de los posibles riesgos que pueden sufrir los trabajadores a distancia. A priori, gracias al Real Decreto Ley 28/2020 de regulación del trabajo a distancia, se entiende que los trabajadores están protegidos frente a estas posibles situaciones. No obstante durante el año 2020 con la pandemia del Covid-19 se han seguido denunciando irregularidades en esta materia.

Según la sentencia 114/2020 recurso 163/2020 de la Audiencia Nacional, 5000 trabajadores se vieron afectados ante la supresión de los tickets de comida durante el estado de alarma, siendo éste un beneficio social que venían todos los trabajadores disfrutando por convenio con independencia de estar trabajando desde el domicilio o desde el centro de trabajo. Gracias a la demanda interpuesta por su sindicato, la empresa debe abonar las cuantías que se hayan dejado de percibir a lo largo de los meses por el incumplimiento del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores sobre modificación sustancial de las condiciones de contrato.

Por su parte una situación similar sucede en la sentencia número 44/2021 recurso 164/2020, por el que además de eliminar de nuevo los tickets de comida, se produce una vulneración de la libertad sindical al suprimir la hora de descanso durante el estado de alarma y sin justificación alguna.

La Covid-19 ha ayudado a aumentar el número de trabajadores a distancia, pero no ha hecho fácil su implantación. El no contar con la formación necesaria y debiendo adaptarse a la mayor brevedad posible a los cambios, ha generado una dicotomía entre el pensamiento de los trabajadores a distancia. Son muchas las ventajas a considerar, no obstante, es imprescindible que para que este modelo de trabajo sea un éxito, las empresas traten de evitar estos posibles riesgos. Esto se podría evitar elaborando protocolos, fomentando el trabajo en equipo, garantizando el derecho a la desconexión digital, fomentando los incentivos y el trabajo por objetivos (Méndez, L.M. 2020), siempre obrando conforme a la ley y a las buenas costumbres.

Desventajas para la Empresa

Las principales desventajas del teletrabajo para las empresas residen en los problemas que puedan surgir en su implantación (Agudo Moreno, M.J. 2014). Es necesario que las organizaciones escojan correctamente las herramientas disponibles y un software que favorezca un buen desempeño del trabajo. Para ello habrá que tener en cuenta factores como: la facilidad de instalación del programa, la protección de datos, la recuperación de la información o el tipo de red a utilizar. Una vez instalados los programas oportunos, las empresas deberán formar, controlar y dotar del equipamiento y la confianza necesarios para que el teletrabajo no se convierta en un riesgo para sus organizaciones. Entre las desventajas más comunes se pueden distinguir:

-Aumento del gasto al tener que introducir cambios organizativos en la empresa, debiendo asumir los gastos en la formación de los trabajadores y dotar las herramientas, equipos, medios y consumibles necesarios tanto para el ejercicio de la actividad, como para su mantenimiento. No obstante el empresario no deberá asumir los costes adicionales que no sean requeridos en el desempeño del trabajo.

-Posible falta de confianza tanto por parte de los directivos como del resto de trabajadores. Pese a que el teletrabajo favorece la desjerarquización y fomenta los mandos intermedios, surgen mayores dificultades para trabajar en equipo (Pérez Sánchez, C. 2010). Al desaparecer en la mayor parte de los casos el contacto personal y directo entre los compañeros, se puede dificultar la cooperación entre los mismos en el trabajo, lo que podría llegar a debilitar la creatividad y el intercambio de ideas, generando desconfianza dentro de la organización. Por lo tanto, las empresas deberán fomentar la comunicación y el trabajo en equipo en la búsqueda de un ambiente de trabajo saludable, pudiendo proponer modelos de trabajo como por ejemplo el smartworking (Sánchez, S. F. 2020) para que los trabajadores a distancia puedan potenciar sus labores profesionales y no se sientan aislados.

-Dificultad por parte de las empresas de controlar y vigilar físicamente la productividad de sus trabajadores. Para que las empresas puedan asegurarse del cumplimiento de los objetivos organizacionales, existen algunos métodos de control que podrían ayudar a la empresa a resolver sus dudas y controlar el trabajo, especialmente en términos de productividad, horarios de trabajo y descanso. Entre estos métodos de control distinguimos: La fijación de plazos para la entrega de proyectos o trabajos, el establecimiento de indicadores de rendimiento o la evaluación de la progresión laboral.

-Por otra parte, desde el punto de vista del departamento de recursos humanos, este deberá de realizar un esfuerzo extra durante el proceso de selección de personal, al tener que elegir probablemente entre más candidatos, dada la inexistencia de límites geográficos, además de tener que formar a los trabajadores informática y telemáticamente.

-La presencia de ciberataques. Con la llegada del Covid-19, y en consecuencia el aumento de la implantación de este modelo de trabajo en las empresas, se ha detectado un incremento significativo en el número de ciberataques, lo que ha comprometido la seguridad de muchas organizaciones. Según una encuesta realizada por Check Point Software Technologies⁶ a trabajadores a distancia el día 13 de abril del

⁶ Check Point Software Technologies. *Revista de ciberseguridad Red-Seguridad*. 13.04.2020
https://www.redseguridad.com/actualidad/aumentan-los-ciberataques-desde-que-empezo-la-crisis-del-coronavirus_20200413.html

2020, se han visto incrementados los sitios web maliciosos, intentos de phishing, malware..."El 61% de los encuestados están preocupados por los riesgos en la seguridad del teletrabajo y el 55% opina que la seguridad de acceso remoto debería mejorarse"

Por todo lo anterior, es imprescindible que las empresas busquen nuevas formas de mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores y que además promuevan una protección sólida e integral contra las posibles amenazas que se puedan presentar.

Desventajas para el medioambiente

Es complicado distinguir las posibles desventajas que puede suponer la implementación del teletrabajo para el medio ambiente, son diversos los estudios (Díaz, V.L. 2016; Symons, D. 2020) que afirman que el teletrabajo, en términos medioambientales, es preferible respecto del trabajo en la oficina, tanto en términos de sostenibilidad como en el respeto por el medio ambiente.

No obstante, hay ciertos inconvenientes que se podrían tener en cuenta al implementar este modelo de trabajo (Symons, D. 2020):

Lo óptimo por parte de las empresas desde el punto de vista medioambiental, sería recomendar e implementar el teletrabajo especialmente en las estaciones más calurosas, tratando de evitar en la medida de lo posible su implantación en invierno. Esto se debe a que si se trabaja desde el domicilio durante el invierno el uso de la calefacción genera mayores emisiones de carbono de lo que se generaría en el trayecto desde el hogar a la oficina, además las oficinas suelen estar diseñadas para consumir menos energía, utilizando ésta de manera más eficiente. Por otra parte, en verano se debe favorecer el teletrabajo puesto que al no tener que acudir al centro de trabajo se reducen las emisiones de carbono de su viaje. Según un estudio realizado por WSP (Wireless session protocol)⁷ el 20 de Febrero de 2020 “se estima que trabajando desde casa, y especialmente durante el verano, se podría llegar a disminuir en aproximadamente 400 kilogramos las emisiones de carbono.”

Al trabajar a distancia además, se incrementa el uso de videoconferencias, lo que produce un mayor consumo de ancho de banda traduciéndose en un incremento de las emisiones de CO₂. No obstante, las ventajas que conlleva el teletrabajo para el Medio Ambiente, siguen superando este posible pequeño incremento de las emisiones.

Son muchas las ventajas y desventajas del teletrabajo. Aunque se ha demostrado que en términos medioambientales el teletrabajo puede considerarse una oportunidad por parte de las empresas para llegar a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

⁷ Symons, D. *Office vs Home Working: How we can save our carbon footprint*. 20.02.2020 <https://www.wsp.com/en-GB/insights/office-vs-home-working-how-we-can-save-our-carbon-footprint>

CONCLUSIONES

El teletrabajo ha irrumpido ya en nuestra sociedad. Quizás su impulso no haya sido producido bajo las mejores circunstancias, no obstante, esta modalidad de trabajo parece que, ha venido para quedarse. La realidad es que en un mundo tan rodeado de nuevas tecnologías, las organizaciones se han visto obligadas a innovar y realizar cambios tanto en su forma de actuar como de pensar.

La llegada del virus Covid-19 ha hecho necesaria una mayor y más rápida reestructuración del trabajo, teniendo que buscar nuevas alternativas para que las organizaciones pudieran mantener su actividad económica y paliar en la medida de lo posible las consecuencias traídas con la pandemia. Esto no ha sido sencillo dado que no todas las empresas han podido implementar el teletrabajo u otro modelo de organización del trabajo, quedándose sin opciones y viéndose obligadas a cerrar sus puertas. Además, la cada vez mayor expansión del teletrabajo unida a la crisis sanitaria, ha sacado a la luz sus inconvenientes y ciertos vacíos legales que estaban presentes en su regulación, por lo que el poder legislativo ha tenido que configurar una legislación explícita sobre regulación del trabajo a distancia, como es el Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre. Con esta nueva regulación se ha ayudado a definir más concretamente los derechos y limitaciones que afectan a los trabajadores a distancia, permitiendo establecer unas exigencias legales mínimas en los contratos de trabajo de los trabajadores a distancia. No obstante, en mi opinión hay ciertos aspectos en los que el Real Decreto 28/2020 no ha querido arriesgarse. Aspectos como el hecho de que para que se entienda ‘trabajo a distancia’ es necesario prestar como mínimo un 30% de la jornada dentro de un periodo de tres meses, desde mi punto de vista esto no debería de ser así. Considerando que éste parámetro no deja de ser invariable, con independencia del carácter indefinido o temporal del contrato, cuando se podría aclarar este hecho si se siguieran directamente parámetros de proporcionalidad en vez de establecer un porcentaje fijo. Del mismo modo considero que a pesar de alegar que el empresario es el que debe hacerse cargo del pago de los medios y equipos consumibles, sería necesario un desglose más exhaustivo del tipo de gastos en los que debe incurrir cada parte implicada.

Son diversas las ventajas y desventajas que puede conllevar la implantación de este modelo de trabajo para la sociedad en su conjunto. No obstante, para que se pueda generar un impacto positivo y que el teletrabajo no se convierta en un arma de doble filo, es necesario que las empresas y los trabajadores escojan las herramientas y medios oportunos, además de organizar de forma eficiente su tiempo de trabajo y de descanso. Por el contrario, si las empresas no forman debidamente a sus trabajadores y no buscan formas de mejorar la calidad de vida laboral de los mismos, se podría desfavorecer la consecución de los objetivos empresariales convirtiendo el teletrabajo en un riesgo en vez de en una oportunidad para sus colaboradores. La evidencia que ha traído consigo la implantación del modelo de trabajo a distancia es que sin formación, unos buenos medios tecnológicos, legislación apropiada y unas buenas técnicas organizativas, sería inviable el buen funcionamiento de este modelo de trabajo.

De acuerdo con el análisis realizado se ha observado que tanto las empresas, como los trabajadores y el Medio ambiente pueden verse beneficiados de la su implantación, tanto a nivel empresarial como a nivel psicosocial.

Por un lado, se ha demostrado que esta modalidad de trabajo puede favorecer la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores a distancia, así como su grado de flexibilidad y autonomía, permitiéndoles reducir gastos y ahorrar tiempo en desplazamientos pudiéndolo dedicar a otras facetas de la vida. Además, si los trabajadores perciben que la empresa invierte en ellos, como sucede al recibir

formación, éstos podrían sentirse más motivados y satisfechos viendo disminuidos sus niveles de fatiga, ansiedad, estrés o burnout, lo que además podría beneficiar a las organizaciones al ver aumentados sus niveles de rendimiento y productividad. No obstante, desde mi punto de vista, para que la calidad de vida de los trabajadores a distancia aumente, es imprescindible promover la adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores, dado que no todas las personas se van a adaptar igual al teletrabajo. A consecuencia de la crisis de la Covid-19 especialmente, se ha observado que ni todos los sectores ni todos los trabajadores deberían optar por esta modalidad de trabajo sin conocer o tener en cuenta las desventajas que puede implicar su aplicación si no se desarrolla óptimamente. Es necesario que tanto los trabajadores como las empresas establezcan una relación de compromiso y confianza con la organización, fomentando los valores corporativos, una cultura organizacional transparente y el trabajo en equipo en la medida de lo posible, tratando de evitar falta de cohesión social al disminuir el contacto directo con los compañeros. Por su parte, si el teletrabajo se implementa correctamente y la empresa demuestra preocupación y empatía por sus trabajadores y el medio ambiente, se potenciará una nueva ventaja competitiva gracias a la que se podría disminuir el absentismo laboral y la rotación de personal.

Gracias al teletrabajo se han podido abrir a renegociación aspectos como el lugar en el que se debe desempeñar el trabajo, el tipo de contrato, así como las horas y su distribución, permitiendo la reducción de costes operaciones. Además al introducir el teletrabajo en las empresas se ha visto disminuida la rigidez organizativa, lo que ha permitido una mayor inclusión de personas con algún tipo de discapacidad o vulnerabilidad. Desde mi punto de vista, las empresas deberían fomentar el teletrabajo como un aporte a la inserción laboral y a la visibilidad, orientándose no solo a satisfacer los requerimientos empresariales, si no también sociales con el apoyo de la comunidad. Por su parte, en términos medioambientales también se han visto reflejadas grandes ventajas al disminuirse el número de desplazamientos al trabajo, lo que se relaciona con una reducción de los accidentes de trabajo in itínere, de las emisiones de carbono y del consumo energético. Además gracias a la deslocalización del teletrabajo, las zonas rurales y por lo tanto las pymes y el comercio local podrían verse beneficiados, lo que enriquecería la economía del país y desde mi punto de vista, mejorararía la salud y calidad de vida de las personas al vivir más alejados de las aglomeraciones y del centro de las ciudades.

Son muchas las ventajas y desventajas que puede conllevar la implantación del teletrabajo. No obstante, será con el tiempo cuando se conozcan las consecuencias reales de la expansión de esta modalidad de trabajo. Y no será el modelo de trabajo en sí el que delimitará el fracaso o el éxito de su implementación, sino las condiciones psicosociales, conocimientos y formación de las organizaciones y los trabajadores las que definirán si este modelo de trabajo se convierte en una oportunidad para favorecer el desarrollo económico y social o si por el contrario es una opción contraproducente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, (4), 172-187. Disponible en: <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
2. Alonso, M. B. & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61. Extraído el 12 de abril de 2021 desde: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>
3. Amat, A. (2020, 9 de Diciembre) ¿Cuánto ahorra una empresa con sus empleados desde casa? *La Vanguardia*. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201209/6108068/teletrabajo-cuanto-ahorra-empresa.html>
4. Aránega Pardo, C. (2009). Usabilidad y satisfacción de las personas que trabajan con Tecnologías de la Información y de la Comunicación. *No Solo Usabilidad*, (8). http://nosolousabilidad.com/articulos/usabilidad_satisfaccion.htm
5. Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *Revista Internacional De Organizaciones*, (1), 129-148. <https://doi.org/10.17345/rio1.129-148>
6. Benjumea-Arias, M.L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.
7. Brunner, K. (2016, 15 de noviembre). Beneficios del teletrabajo para el Medio Ambiente. *Medium*. Extraído el 20 de mayo de 2021 desde: <https://medium.com/@ron.cross73/los-beneficios-del-teletrabajo-para-el-medio-ambiente-por-kornelius-brunner-79bcee357b39>
8. Campos, A. (2016) Teletrabajo: Su deficiente regulación no desvirtúa su utilidad. *Cuatrecasas*. <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/teletrabajo-su-deficiente-regulacion-no-desvirtua-su-utilidad/>
9. Castellanos, M. B. (2018). Evaluación ergonómica de personal administrativo que realiza teletrabajo. Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3131>
10. Check Point Software Technologies (2020) Aumentan los ciberataques desde que empezó la crisis del coronavirus. *Revista de ciberseguridad Red-Seguridad*. Disponible en: https://www.redseguridad.com/actualidad/aumentan-los-ciberataques-desde-que-empezo-la-crisis-del-coronavirus_20200413.html
11. Cifre, E.; Beas, M.I. y Llorens, S. (2001) Teletrabajadores.com: la revolución de internet en los Recursos Humanos. *Fòrum de Recerca*, (5). Disponible en: <http://sic.uji.es/publ/edicions/ifif5/telework.pdf>.
12. Confederación Europea de Sindicatos y Organizaciones Patronales UE. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Bruselas, 16 de julio de 2002
13. Díaz, V. L. (2016). Teletrabajo y Medio Ambiente: un binomio sustentable. *Noticias CIELO*, (3), 2. Obtenido de: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/03/diaz_noticias_cielo_n3_2016-1.pdf.
14. Equipo de análisis del Observatorio Sectorial DBK (2021) Covid-19: Impacto en los principales sectores de la economía Española. 3ª edición. https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51

- f0/605b019056c00700b174e13d/files/COVID-19-
Impacto en los principales sectores de la economía a España-Febrero 2021.pdf?1616576912
15. Fernández Nieto, V.L (2020) Teletrabajo: De actor secundario a protagonista en el escenario del Covid-19 *Diario la ley* Núm. 9708 Pág. 1-0
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589365>
16. Fuchs, H. (2020). Menos estresante, más productivo: nuevo estudio favorece el teletrabajo. *Revista electrónica DW*. Disponible en: <https://www.dw.com/es/menos-estresante-m%C3%A1s-productivo-nuevo-estudio-favorece-el-teletrabajo/a-54296038>
17. Fujitsu Europe (2020). *Fujitsu desvela en un estudio que el 40% de los trabajadores se sienten más seguros para tomar decisiones cuando teletrabajan.* Disponible en: <https://www.fujitsu.com/es/about/resources/news/press-releases/2020/spain-fujitsu-desvela-en-un-estudio-que-el-40-de-los.html>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0264&from=EN>
18. INE (2020) *El teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
19. INE (2020) *Uso de las Tecnologías de la información y la comunicación por las personas de 16 a 74 años*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
20. INE (2021) *Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de opinión sobre incidencia de la Covid-19*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
21. INE (2021) *Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo por sector de actividad*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
22. Joric, C. (2020, 15 de Diciembre) El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
23. Jurisprudencia: Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 09-12-2020, nº 114/2020, rec. 163/2020
24. Jurisprudencia: Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 18-03-2021, nº 44/2021, rec. 164/2020
25. Medina, A., Avila, A., & González, Y. (2020). Teletrabajo en condiciones de covid-19. Ventajas, retos y recomendaciones. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63. Recuperado de <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/168>
26. Méndez, L.M (2020) Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia. *Noticias CIELO*, (11), 4. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/mella_noticias_cielo_n11_2020.pdf
27. Meraviglia. A (2020, 6 de mayo) La incidencia del teletrabajo en España pasa del 5% al 34% durante la pandemia. *Periódico cinco días, El País*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/05/economia/1588694657_002760.html
28. Miñarro Yanini, M. (2021). Innovación tecnológica, organización del trabajo y sostenibilidad ambiental, ¿Es el teletrabajo una forma de empleo verde? *Revista mensual*, 454. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/192859>
29. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.
30. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. «BOE» núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.
31. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012.

32. Resolución del Parlamento Europeo (2015) Sobre la Iniciativa de Empleo Verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde. *Diario oficial de la Unión Europea*.
33. Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 3, 225-246.
34. Salanova, M. (2007). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-21.
35. Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?. *IDP. Revista de internet, Derecho y Política*, 11, 24-33.
36. Sánchez, S. F. (2020). Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el Derecho italiano. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (155), 177-190.
37. Symons, D. (2020, 20 de febrero) *Office vs Home Working: How we can save our carbon footprint*. Extraído el 15 de mayo de 2021 desde: <https://www.wsp.com/en-GB/insights/office-vs-home-working-how-we-can-save-our-carbon-footprint>
38. Tejero, A. (2021, 7 de enero) El año 2020 cierra con el menor número de fallecidos en accidentes de tráfico desde 1960. *El economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/ecomotor/motor/noticias/10977936/01/21/El-ano-2020-cierra-con-el-menor-numero-de-fallecidos-en-accidentes-de-trafico-de-la-historia.html#:~:text=El%20a%C3%B1o%202020%20ha%20concluido,los%201.098%20fallecidos%20en%202019>
39. Valenzuela García, H. (2020) Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia Española. *Revista Andaluza de antropología*, (19), 14-36. <https://revistascientificas.us.es/index.php/RAA/article/view/14313>