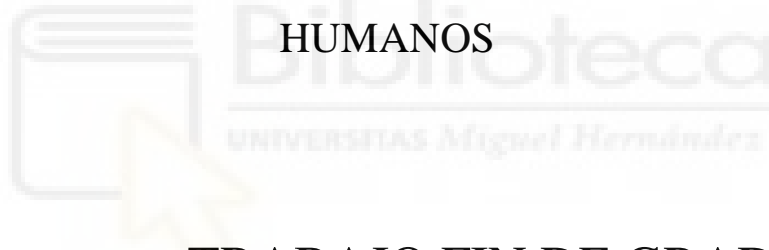


UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS



TRABAJO FIN DE GRADO

**TELETRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE
COVID-19**

ALUMNA: RASA MELNYK VASILE

TUTORA: CRISTINA MORA RODRÍGUEZ

CURSO ACADÉMICO: 2020/2021

Índice

Resumen	3
1. Introducción	4
2. Era Digital	5
2.2. Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI), 2020	7
3. Historia del teletrabajo	9
4. Definición y clases de teletrabajo.....	11
5. Pandemia internacional	14
7. Recorrido de la Legislación sobre el teletrabajo en España	20
8. Estudio: teletrabajo antes y después del Covid-19	25
8.1 Contexto del estudio.....	25
8.2 Metodología	26
8.3 Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	27
8.4 Características de la muestra	27
8. Conclusiones	36
9.1 Futuro del teletrabajo	38
Bibliografía	41
Anexo	46

Resumen

En el presente trabajo se analiza la influencia que ha tenido el Covid-19 a nivel social, especialmente en lo referente a la flexibilización laboral y a la implantación del teletrabajo. Además, se estudia la definición del teletrabajo, sus características y las principales ventajas e inconvenientes que presenta, ya que, en España, hasta ahora esta modalidad era prácticamente inexistente. Por otra parte, se analizan aspectos importantes desde el punto de vista del trabajador y, por tanto, el impacto que está teniendo en el bienestar de las personas. Finalmente, se recogen a modo de resumen las conclusiones alcanzadas tras la elaboración de una encuesta que ha sido respondida por personas que tienen experiencia en esta nueva modalidad de trabajo. Con esta investigación se pretende entender mejor la visión de los empleados sobre el teletrabajo y las necesidades que surgirán una vez finalizada la época de la pandemia. Cabe destacar que esto permite que las organizaciones conozcan los recursos que necesitan para que el teletrabajo tenga un mayor éxito.

Palabras clave: teletrabajo, Covid-19, digitalización, nuevo modelo laboral, Real- Decreto ley del teletrabajo 29/2020.

Abstract

This project analyzes how the global pandemic, caused by Covid-19, has an influence at the social level, especially labor flexibility and teleworking. As well as the definition, the characteristics, the advantages and disadvantages of this new way of working in Spain that until now was practically non-existent. Important aspects of it are studied from the point of view of the worker and the impact it has on the perception and well-being of people. Finally, the conclusions reached after the preparation of the same are collected as a summary. With this research, it is possible to a better understanding the vision of employees about teleworking and their needs once the pandemic is over, which allows organizations to develop the necessary resources to make teleworking more successful.

1. Introducción

En la actualidad, se puede afirmar que la pandemia ocasionada por el virus SARS-Cov-2, ha generado una crisis sanitaria a nivel mundial que está teniendo varias y complejas consecuencias. En concreto, el virus suma más de 4,5 millones de muertes y más de 216 millones de personas infectadas (a fecha de 31 de agosto 2021, Organización Mundial de Salud).

A parte de las consecuencias sanitarias, el Covid-19 también está dejando a su paso otros problemas. Algunos ejemplos son la caída de la actividad económica, el retraso en los planes educativos, el impacto negativo causado en la industria del turismo, el aumento del desempleo e incluso el cierre de empresas.

Sin embargo, también se trata de un escenario donde pueden surgir nuevas oportunidades. Debido a la pandemia y al confinamiento global de la población en sus domicilios, los patrones de consumo están cambiando y las empresas con plataformas de comercio electrónico se están viendo beneficiadas en estos momentos tan complicados para los demás. Además, la pandemia está obligando a las empresas a digitalizar algunos procesos para poder trabajar desde casa, es decir, la pandemia ha causado que muchas empresas promuevan la implementación de nuevos modelos laborales alternativos.

En concreto, el teletrabajo es uno de los protagonistas en los tiempos de la era del Covid-19. Según los datos de un estudio realizado por IVIELAB, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas sobre datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística, en España la incidencia del teletrabajo pasa del 5% al 34%. En la época del confinamiento estricto que impuso el Gobierno de España, esta modalidad de trabajo se convirtió en el camino para hacer compatible el mantenimiento de las actividades productivas y la protección frente al virus. Se puede considerar que el teletrabajo ha sido una opción muy novedosa para la mayoría de los trabajadores de España ya que, han tenido que adaptarse por primera vez a este modelo laboral de forma imprevista y, por tanto, sin una planificación previa.

El impacto del teletrabajo en España fue de tal forma que el Gobierno, el 22 de Septiembre de 2020, aprobó una nueva ley de Teletrabajo (Real-decreto ley 28/2020), de, la primera normativa que regula específicamente el trabajo a distancia en este país.

Después de varios meses trabajando a distancia y con las estrategias de vacunación del Covid-19 en España (a fecha de 26 de agosto de 2021, 32 millones de personas fueron vacunadas con pautas completas, estando a un millón del 70% de la población, según el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social), muchas de las empresas se están planteando cómo será el funcionamiento en periodo post-pandemia.

2. Era Digital

En la actualidad, se está viviendo el mayor desarrollo tecnológico que haya existido en toda la historia. Algunos ejemplos que lo demuestran son los avances en la implementación de los satélites, el uso de internet en cualquier lugar, la computación cuántica, el desarrollo de los robots que simulan cuerpo humano y el de los cuadrúpedos (*Atlas y SpotMini*, Boston Dynamics), etc. Por supuesto, todo esto ha tenido mucha influencia en todos los ámbitos de la sociedad. En concreto, en medicina, la inteligencia artificial ayuda a diagnosticar enfermedades, en educación, los entornos virtuales de aprendizaje y la formación a distancia han permitido el desarrollo de diferentes programas educativos (ejemplo: modalidad online de estudio). Además, los avances tecnológicos han permitido que los servicios públicos sean más accesibles y menos costosos. Por otra parte, el entretenimiento es un área que también ha avanzado mucho gracias a las nuevas tecnologías como son los videojuegos, la realidad virtual o los relojes inteligentes.

Cabe destacar que, la revolución tecnológica ha influido en la forma de organizar el trabajo, dejando así algunas modalidades obsoletas. De esta manera, la automatización de aquí al 2030 puede dejar a más de 800 millones de personas sin empleo (según informes grupo Mckinsey, 2017) porque los perfiles de diversos empleados se pueden ver afectados por nuevas tendencias que exigirán cambiar el enfoque de la educación. Se dará preferencia a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y a las matemáticas. Además, se exigirá la capacidad de saber reaccionar ante situaciones extremas e imprevistas y, se valorarán más las aptitudes interpersonales, dando prioridad a las personas que tienen facilidad para adquirir nuevas habilidades a lo largo de su vida.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo considera que pasar a una economía más ecológica podría llegar a crear 24 millones de nuevos puestos de trabajo

para el año 2030. Para ello, se promueve el uso de automóviles eléctricos, la adopción de prácticas sostenibles en el sector de la energía y el incremento de la eficiencia energética en los edificios actuales y futuros. Según el director de la OIT de España, Joaquín Nieto, la creación del *empleo verde* solo en España va a generar al menos medio millón de empleos hasta 2030. Esto se debe combinar con otros factores como la adaptación digital y la transición energética con criterios de transición justos dirigidos a los trabajadores, elaborado por el Consejo de Ministros (22/02/2019) para la recuperación social y la igualdad de género.

No se debe olvidar el impacto social que ha obtenido la tecnología de la información y comunicación (TIC). Las TIC es un término que reconoce toda forma de tecnología usada para crear, almacenar, intercambiar y procesar información de diversas formas, tales como datos, imágenes fijas o en movimiento, conversaciones de voz y presentaciones multimedia. Una de las TIC que ha conseguido una especial atención en los últimos tiempos es sin duda Internet. Se trata de una red que permite que los dispositivos electrónicos (ordenadores, móviles, tablets, etc.) se encuentran interconectadas a nivel mundial para compartir información. En concreto, el autor Cabrera afirma que *“consiste en una tecno-estructura cultural comunicativa, que permite la re significación de experiencias, del conocimiento y de las prácticas de interacción humana”* (Cabrera, 2004). Los nuevos medios disponibles para crear y divulgar la información mediante tecnologías digitales también están produciendo profundos cambios en nuestro mundo, provocando la aparición de nuevas formas de organización social y productivas.

Por tanto, la influencia de las TIC en nuestro siglo esta presente en todos los ámbitos (social, económico, político y cultural). Por supuesto, tienen influencia en las formas de organización del trabajo ya que, permiten que se creen nuevas tendencias en la manera de trabajar. Esto implica que la transformación digital se ha hecho imprescindible para todas las organizaciones que buscan éxito en un entorno tan competitivo. Según la escritora, Raquel Roca, titular del libro *“Knowmads, los trabajadores del futuro (2015),* las formas jerárquicas y las estructuras piramidales se están rompiendo, para trabajar más en redes y de una manera más horizontal. La escritora R. Roca afirma que *“las nuevas formas del trabajo son mucho más humanas, pone al empleado en el centro del negocio y es muy atractiva para la gente joven, que cada vez entiende menos la estructura del trabajo tradicional, como entrar en un horario fijo, estar asignado a una*

mesa determinada, etc.”. Entre las nuevas formas de trabajo, aparecen términos como: *Freelance, Coworking, Smart working, Crowdfunding y Teletrabajo*. La principal idea de estas nuevas modalidades es que la productividad ya no implica el pasar el mayor número de horas en oficina, sino conseguir alcanzar ciertos objetivos y llevar a cabo nuevos proyectos.

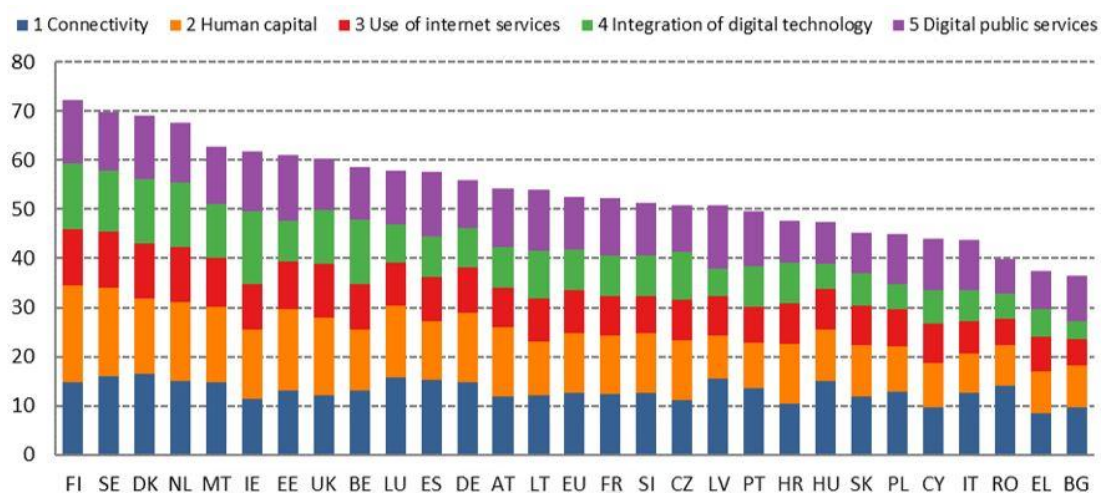
2.2. Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI), 2020

Un informe publicado por la Unión Europea (11 de junio de 2020) de los resultados del Índice de la Economía y la Sociedad Digital, que analiza el rendimiento general de Europa y hace el seguimiento de los avances de los países miembros de la UE en su competitividad digital, hace hincapié en la importancia de la resistencia digital en los tiempos de la crisis provocada por el Covid-19. En concreto, se afirma que, dada la situación provocada por la pandemia, el avance tecnológico para los países tiene aún una mayor importancia, ya que las tecnologías digitales se han convertido en una herramienta fundamental para poder continuar con la vida laboral y cotidiana del día a día.

Además, el informe DESI también define el análisis específico de cada país de la Unión Europea, y proporciona apoyo y, las recomendaciones necesarias a los Estados miembros para poder orientar sus reformas y necesidades de inversión. El plan de Recuperación para Europa (27 de mayo de 2020) proporciona a los Estados miembros los fondos necesarios para aumentar la capacidad de sus economías y así poder garantizar que las inversiones y las reformas fomentarán una transición tecnológica y ecológica.

Como era de esperar, las economías más competitivas y mejor preparadas de la UE coinciden con los países más digitalizados según el DESI. En concreto, se trata de Finlandia, Suecia, Dinamarca y los Países Bajos. España se sitúa en el puesto número 11 de la UE en el rendimiento general del ámbito digital. Los cinco ámbitos principales que se han analizado para el presente informe han sido los siguientes: la conectividad, el uso del internet por las personas, la integración de las tecnologías digitales por parte de las empresas privadas y los servicios públicos. Según el DESI, España cuenta con adecuadas infraestructuras digitales, pero, la preparación del capital humano para utilizar esas tecnologías digitales es más limitada, comparando con otros países

miembros. Además, el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación es bajo en nuestro país si se compara con el resto de los estados miembros de la UE, esto podría estar ligado con la desconfianza de la población española sobre algunos aspectos de digitalización.



Fuente: DESI 2020



3. Historia del teletrabajo

Los principios del teletrabajo se sitúan en el año 1970, en Estados Unidos, durante una de las mayores crisis que ha afrontado dicho país, la crisis petrolera. Dicha recesión económica estaba obligando a las organizaciones a reducir costes y a realizar reducciones de personal, es ahí cuando el físico Jack Niles, ofrece como alternativa adoptar su proyecto, el cual consistía en que la presencia del trabajador en la empresa no fuese obligatoria. Esta medida, se consideró como una salvación del mercado ya que, permitió la reducción de costes laborales para las empresas. El proyecto del famoso científico estaba inspirado en la idea de reducir la contaminación, así como el traslado innecesario a las zonas de trabajo. No obstante, el plan de Jack Niles era demasiado innovador dada la época ya que, los recursos tecnológicos eran bastante escasos para que este nuevo modelo de trabajo tuviera éxito.

No obstante, la crisis petrolera dirige a J. Niles a contribuir en la mejora y en el desarrollo de la sociedad, aunque no fue en aquel momento por el escaso desarrollo de la tecnología. En la década de los años 70 tener los recursos necesarios para trabajar a distancia, para cualquier empleado, suponía un lujo y recibió el nombre de “*telecommuting*” (ing. teledesplazamiento) pero fue imposible implantarlo.

En la década de los 80 aparecen varios cambios que impulsan el desarrollo del teletrabajo, uno de los más importantes fue en el año 1983 el llamado “*nacimiento del Internet*”. En este año se separa la parte civil de la parte militar de la red y surge la aparición real del internet como herramienta esencial y, por tanto, el procedimiento del teletrabajo ya era mucho más factible. Esta sería la primera fase en la historia del teletrabajo, según Eduardo Barrera, presidente del European Community Telematics/Telework Forum (ECTF).

La segunda fase se distingue por el progreso de las redes virtuales privadas y por la entrada del PC (*personal computer*) al mercado. Esto contribuyó a la expansión del concepto de la red local y permitió la generalización del uso del correo electrónico. En cuanto a las organizaciones, a principios de los años 90, el teletrabajo se manifiesta como una opción para el apoyo del “*outsourcing*” (ing. *subcontratación de servicios*). Entre tanto, aparecen las oficinas móviles con ayuda del desarrollo de la telefonía digital y la bajada de los precios de los ordenadores portátiles, gracias a los convenios con países asiáticos que pueden producir masivamente los componentes electrónicos.

En la actualidad, nos encontramos en la tercera fase del teletrabajo, que principalmente se distingue por la expansión del Internet (especialmente de la World Wide Web) y la globalización de la economía. ¿Cómo estos dos factores han influido en el progreso del teletrabajo?, según Cabero (2006), una sociedad globalizada es aquella que adquiere transcendencia mundial en los fenómenos económicos, sociales y culturales, que antes se producían solo de manera local. Por lo tanto, los nuevos modelos de trabajo, como es el caso del teletrabajo pueden ser la solución de los problemas de las organizaciones puesto que, permite la descentralización del trabajo con el fin de poder optar por la expansión geográfica de la empresa y además acceder a la posibilidad de obtener una mayor oportunidad de colaboración clave con otros agentes del ámbito internacional. No hay que olvidarse también de que la globalización, según el autor E. Barrera (1994), ha aumentado la presión competitiva e inestabilidad de los mercados, obligando a las empresas a replantear sus procesos productivos y a demandar una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

Hablando del futuro, E. Barrera (1994), nombra la cuarta generación, se refiere a que la mayoría de los trabajadores pasarán a practicar el teletrabajo de forma corriente todos los días o por lo menos, parcialmente. Ese método ya será algo innovador, sino que, se convertirá en una práctica habitual. Por supuesto, el autor no contaba con llegada del coronavirus, esto ha producido muchos cambios en todo mundo y el teletrabajo ha pasado de ser un privilegio a ser una necesidad para las organizaciones.

4. Definición y clases de teletrabajo

Existen varias definiciones sobre el término de “teletrabajo”, es complicado encontrar una definición concreta y apropiada, ya que, el teletrabajo ha sido abordado desde múltiples y muy variadas perspectivas. Se trata de un fenómeno que ha sido estudiado desde diferentes puntos de vista, tanto económicos, como sociológico o jurídicos. Según Diccionario de la Real Academia Española proviene de “*tele*” y “*trabajo*”, *es decir*, “*Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas*”. Sin embargo, la definición más concreta técnicamente la presenta la Organización Internacional del trabajo (OIT): “*El teletrabajo es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con compañeros del trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación*”. Sin embargo, se pueden encontrar muchas más definiciones de teletrabajo ya sea desde punto de vista jurídico o de un concepto de tipo funcional, pero todas coinciden en que el teletrabajo implica:

- **Trabajo a distancia.** El teletrabajo coincide con el trabajo a distancia porque “*hace referencia a la dispersión geográfica de los puestos de trabajo y oficinas, mediante una disociación física de lo que es la ejecución y las tareas correspondientes al puesto de la ubicación del propio puesto de trabajo...*” (R. Sellas, 2001). El origen de la palabra *teletrabajo* hace referencia a desplazar el trabajo en lugar de ser los trabajadores quienes se desplacen, como ocurrió en los orígenes del teletrabajo para evitar desplazamientos en plena crisis del petróleo y reducir consumo energético.
- **Ubicación del trabajador diferente a la de empresa empleadora o cliente para el que trabaja.** En el teletrabajo, el concepto de *centro de trabajo* cambia a *lugar de trabajo*, porque para poder teletrabajar es necesario que el trabajo sea independiente del lugar del trabajo, lo que impide que el teletrabajo se pueda aplicar a ciertas tareas que requieren una presencia en la sede tradicional de la organización. Así que, el teletrabajo se realiza fuera del lugar donde el resultado es esperado, en otros términos, a distancia del empresario o del cliente al que va

destinado. Por tanto, quien contrata el trabajo no puede observar directamente la ejecución de este.

- **Empleo intensivo de las tecnologías de la información.** Es el elemento principal que distingue al teletrabajo del simple trabajo a distancia. Según el autor Cruz Villalón (2003): “*constituye una modalidad de actividad profesional caracterizada por la ejecución de la prestación de servicios a distancia y por medio de utilización como herramienta de trabajo de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones*”. Por tanto, es importante que, en la ejecución del teletrabajo, el uso de la informática y de las telecomunicaciones (Internet, correo electrónico, teléfono, fax y etc.) sea intensivo y predominante. Por otra parte, las actividades como el *telemarketing* no se incluyen en la definición de teletrabajo porque simplemente se utiliza como herramienta para el trabajo, el teléfono. En concreto, es importante entender que para el teletrabajo son imprescindibles las tecnologías de la información y de la comunicación ya que, no es lo mismo trabajar desde casa que hacer teletrabajo.
- **Cambio descentralizador que se produce en la organización del trabajo.** Aparte de que la actividad laboral tiene que realizarse fuera del lugar de trabajo tradicional y con un uso intensivo de las TICs, el teletrabajo exige un cambio en la organización del trabajo. Simplemente, porque se permite que las tareas habituales que se desarrollan en el centro de trabajo se externalicen, gracias a la utilización de medios tecnológicos. El teletrabajo produce cambios y modifica la ordenación tradicional del trabajo, es una forma de organización que permite flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, mejora la conciliación de la vida personal y familiar e incrementa oportunidades de empleo.

Por tanto, según el autor Jordi Buiria (2012), todas las definiciones plantean una realidad conceptual dinámica y que ha ido variando con el paso de tiempo. Los vectores de variación principales en el tiempo han sido el ritmo de la evaluación de las tecnologías y la consolidación de nuevas formas de *management* empresarial y, organización del trabajo en las empresas. Si en los años 70 se trabajaba desde un único sitio, aunque distinto al de sede original de la organización, en la actualidad, las tecnologías nuevas como los teléfonos inteligentes o herramientas digitales como por

ejemplo *Skype, Zoom, Facetime o Meet*, han facilitado que se pueda trabajar desde cualquier lugar y momento.

Es importante conocer otro criterio de clasificar el teletrabajo, el del *lugar donde el teletrabajo se desarrolla*, en el cual se diferencia tres grandes formas (A.Padilla, 1998):

- **Teletrabajo a domicilio.** En ese tipo de modalidad, los empleados trabajan desde su casa en lugar de trabajar en la oficina, se trata de una relación laboral que a su vez se divide en varios niveles:
 - Trabajando completamente en casa, el empleado solo acude a la oficina para las reuniones regulares u ocasionales. Esta modalidad puede ser indicada para los trabajos administrativos de no muy alta cualificación, como el proceso de textos, la grabación de datos, la atención de llamadas telefónicas, etc.
 - Tiempo dividido entre el hogar y la oficina o con los clientes, como ejemplo, dos días trabajando en el hogar y tres días en la oficina o con los clientes. Este tipo de relación laboral es la más popular del trabajo a domicilio y afecta incluso a los altos ejecutivos.
 - Trabajar en la oficina prácticamente toda jornada laboral y en casa solo ocasionalmente.
 - Trabajo “*free-lance*”, se trata de un trabajador independiente que presta trabajos específicos para personas o empresas de forma autónoma, gestionando el mismo su tiempo y trabajo.
- **Teletrabajo prestado en los centros de teletrabajo o telecentros.** Un centro de trabajo es una oficina de recursos compartidos que dispone de instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar las actividades mediante el teletrabajo. El telecentro opera como una oficina de oferta de servicios y alquiler temporal para los usuarios. Esas oficinas se instalan con prioridad en las zonas rurales con el objetivo de aumentar el desarrollo rural, para evitar la despoblación de tales zonas. Por lo tanto, los centros de teletrabajo permiten trasladar los puestos de trabajo a áreas rurales y, además, mejoran la formación informática de los trabajadores de la zona. Tales centros ubicados en los ámbitos rurales suelen recibir el nombre de *telecottages* y los centros de trabajo que pertenecen a solo una empresa que descentraliza su actividad por este procedimiento, se nominan como *oficinas-satélite*.

La creación de ese tipo de centros se defiende para las empresas privadas, en especial, cuando sus trabajadores invierten un tiempo diario de desplazamiento superior a una hora. Para los organismos de carácter público, la financiación de ese tipo de centros se justifica principalmente por razones de formación, creación de empleo y educación.

- **El teletrabajo móvil o itinerante.** Este tipo de trabajadores utilizan redes telefónicas y radiofónicas, tales como, teléfonos móviles, ordenadores portátiles, etc. El trabajo móvil tiene gran interés para el personal dedicado a actividades de mantenimiento, inspección y ventas. Como ventaja de esta clase de teletrabajo cabe destacar que los trabajadores que previamente estaban ligados a lugares fijos de trabajo se convierten en trabajadores itinerantes, es decir, sin domicilio fijo y sin perder el contacto permanente con su empresa y sus familiares. Como desventaja, a veces existe dificultad de separar la relación laboral de la mercantil, en el caso de venta móvil, que se lleva a cabo por los representantes comerciales junto con un adecuado sistema de telecomunicaciones, donde el mismo estatuto jurídico de los representantes comerciales marca una línea fina entre lo propiamente mercantil y lo laboral.

5. Pandemia internacional

A finales de diciembre de 2019 en Wuhan (en la provincia china de Hubei) se identifican 40 casos de neumonía de origen vírico. La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina dicha enfermedad como un nuevo coronavirus, al que nombra *novel corona virus 2019* (2019- nCov), o también como SARS-CoV-2 (coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave). El 11 de enero, China anuncia primer muerto por esta infección y en pocas semanas se extendió la enfermedad no solo por toda China sino también en otras partes del mundo. Por esta razón, la OMS el 30 de enero de 2020 declaró la enfermedad como “una emergencia de salud pública de importancia internacional” y el 11 de febrero de 2020, denominó la enfermedad como COVID-19. La enfermedad se expandió por todo el planeta a una velocidad récord y, la OMS la declaró el 11 de marzo de 2020 como una pandemia global, debido a que afectaba más de 100 países, con más de 100.000 de casos de infectados por este nuevo virus.

Los primeros casos de virus en Europa se propagan en Francia, Alemania e Italia, pocos días después en otros países Europeos, incluyendo España (31 de diciembre). El primer caso de COVID-19, confirmado por el gobierno, tuvo lugar en la isla Gomera, era un paciente que se había contagiado tras mantener contacto en Alemania con un infectado por el virus en Wuhan y el 4 de marzo se anunció la primera víctima mortal (Valencia). Desde que se registrara el primer caso en España, el virus continuó progresando por el pueblo español y, por tanto, el gobierno, dirigido por Pedro Sánchez, empezó tomar medidas para frenar la expansión y evitar el colapso de la sanidad. Las medidas iniciales fueron: el cierre de centros educativos de todo tipo y de todas las etapas (la comunidad de Madrid), la prohibición de eventos de más de 1000 personas (Madrid, Vitoria, La Rioja, Labastida), la recomendación del teletrabajo y se pedía a las empresas velar por flexibilidad en los horarios. Además, se prohibieron los vuelos directos de España a Italia y, se aprobó un decreto-ley para que las personas en aislamiento preventivo recibieran las retribuciones de una baja laboral. Sin embargo, tales decisiones solo fueron el principio, porque el virus seguía expandiéndose y finalmente, el gobierno español decretó el estado de alarma durante 15 días el 14 de marzo. En esta fecha, se habían computado a nivel nacional, según Ministerio de Sanidad, 5.753 casos, entre ellos 136 fallecidos y 293 ingresados en la UCI. El primer estado de alarma por el COVID-19 concluyó el 21 de junio de 2020, durante el periodo establecido se decretó la restricción de la circulación de los ciudadanos, la garantía en el suministro de alimentos y productos necesarios para la salud pública, la regulación de apertura de hostelería, la restauración y los locales donde se realizaran las actividades culturales, artísticas, deportivas y similares, la priorización del trabajo a distancia y la suspensión de la actividad escolar presencial. Según el Ministerio de Sanidad, el 21 de junio de 2020, la situación de COVID-19, desde que se hubiera registrado primer caso, era la siguiente: 246.272 casos positivos diagnosticados y 28.323 fallecidos.

España, que pasó por un duro confinamiento, al final logró doblegar la curva de infectados por COVID-19 y finalmente, el 21 de junio todas las provincias alcanzaron la “nueva normalidad”, que permitía la llegada de las personas desde extranjero, la posibilidad de moverse entre provincias, el regreso a la actividad laboral de las empresas y el fin de las demás restricciones de la declaración del estado de alarma. No obstante, la “nueva normalidad” provocó el crecimiento de brotes en varias comunidades autónomas, el 7 de agosto, España contaba con 314.362 casos entre los

que se encontraron 28.503 víctimas mortales. Desde entonces, la situación provocada por COVID-19 no fue mejorando, cada vez se registraban nuevos infectados y el gobierno tuvo que declarar el segundo estado de alarma el 9 de octubre de 2020, ya que, la cifra global de contagios en esa fecha se elevaba a 861.112 desde el inicio de la pandemia. El presidente del gobierno se vio obligado a declarar este nuevo estado de alarma por la situación “extrema” que está atravesando la España con el fin de - *“establecer las medidas necesarias para responder ante las situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2”*, la aplicación de presente Real-Decreto 900/2020 vigente durante quince días naturales y en territorio de nueve municipios de la comunidad autónoma de Madrid: Alcobendas, Alcorcón, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Madrid, Móstoles, Parla, Torrejón de Ardoz. En estos municipios se restringió la entrada y salida de las personas, excepto aquellos desplazamientos justificados por motivos recogidos en el Real-Decreto 900/2020, art.5.

El Consejo de ministros aprobó el 3 de noviembre de 2020 una prórroga del Estado de alarma por un periodo de 6 meses, desde 9 de noviembre de 2020 hasta 9 de mayo de 2021 en todo el territorio nacional con necesidad de reducir las situaciones de riesgo y frenar los contagios. Durante el periodo establecido, según el Real-Decreto 926/2020 se implantan las siguientes medidas:

1) Se limita la circulación de las personas por las vías o espacios de uso público entre las 23:00 y 6:00 horas excepto para: adquirir medicamentos, productos sanitarios y otros bienes de primera sanidad, asistir a centros, servicios y establecimientos sanitarios, retornar al lugar de residencia habitual y otros.

La autoridad competente en su ámbito territorial podrá modular su inicio entre 22:00 y las 00:00 y su fin entre las 5:00 y las 7:00 de la mañana.

2) Se restringe la entrada y salida de personas del territorio de cada comunidad o ciudad autónoma, con algunas excepciones como cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales o institucionales, se restringe la asistencia a centros educativos tales como universidades, institutos o colegios.

3) Se limita la permanencia de personas en espacios públicos y privados a un máximo de seis personas, salvo que se trate de personas convivientes.

4) Se limita la permanencia de las personas en los lugares de culto y además, la autoridad competente delegada correspondiente, se encargará de fijar los aforos para las reuniones atendiendo al riesgo de transmisión de que pudiera resultar.

Finalmente, el 9 de mayo de 2021, llegaba el fin del Estado de alarma. El gobierno central comenzó a preparar la nueva fase, donde ayuntamientos y Comunidades Autónomas se deben de regir por la Ley de Salud Pública de 1986, que habilita a distintas administraciones públicas a decretar medidas especiales por razones sanitarias de urgencia o necesidad.

En el ámbito laboral es importante mencionar que, aunque las medidas extraordinarias finalizaron el 9 de mayo de 2021, las empresas pueden seguir teniendo el personal teletrabajando, sin tener que aplicar el nuevo Real Decreto-ley de Teletrabajo. Sin embargo, el teletrabajo tiene que ser coyuntural debido a la situación especial creada por la crisis sanitaria. Por lo tanto, deberá de seguir así, hasta que se normalice absolutamente la situación sanitaria y se eliminen las restricciones.

6. Teletrabajo y Covid-19

El Estado de alarma decretado por el gobierno para frenar la expansión del virus y reducir la emergencia sanitaria obliga a empresas y organizaciones a imponer nuevas políticas de trabajo a distancia en la sociedad donde cada vez más se prohíbe el contacto físico. El giro ha sido drástico, se ha pasado al trabajo en remoto de forma masiva y sin planificación.

Según la Comisión Europea (2020) se ha detectado cuatro cambios principales en cuanto al trabajo se refiere, producidos por el Covid-19:

Utilización de la tecnología. Algunos trabajadores debido a la pandemia, y al confinamiento estaban obligados a trabajar desde casa y para ello, utilizaron la tecnología. El trabajo en equipo mediante la modalidad de trabajo a distancia se apoya fundamentalmente en herramientas en línea. Las plataformas como *Zoom* y *Microsoft Team* reemplazan las reuniones presenciales por conferencia en línea y posibilita a los miembros del personal a acceder a las reuniones desde su casa.

1. Equilibrio entre la vida privada y la vida personal. Cuando la pandemia llegó a nuestras vidas muchos de los empleados y empresarios trabajaron desde su casa

por primera vez. Esto implicaba que las personas tenían más tiempo y un mejor equilibrio entre la vida privada y profesional. Además, el personal puede invertir más tiempo libre para hacer otras cosas ya que, antes debían de destinar ese tiempo en trasladarse de casa al trabajo.

2. Comunicación. La necesidad de cambiar de las empresas al modo de trabajo a distancia mostró a empresarios y trabajadores que también es posible una buena comunicación fuera de la oficina. Antes existía un mayor temor de las personas de practicar esta modalidad de trabajo. Sin embargo, la existencia de diferentes herramientas tecnológicas ha servido no sólo a la hora de las reuniones formales, sino también para unir a los compañeros en sus conversaciones personales, igual que si estuviesen en su descanso de la oficina.
3. Flexibilidad. La pandemia del Covid-19 ha cambiado muchas cosas en nuestras vidas, algunos cambios se pueden decir que han sido positivos. Normalmente, los empresarios estaban poco dispuestos a permitir el trabajo desde casa y por ello, un horario más flexible, debido a que mayoría de los empleadores prefieren tener a sus trabajadores a la vista por falta de confianza en ellos. Sin embargo, el tiempo obligatorio de trabajo en casa ha demostrado que los trabajadores son igual de productivos y prestan un trabajo de calidad cuando están fuera de su oficina.

Como consecuencia del gran impacto que provocó la crisis de Covid-19, la Organización Internacional del trabajo (OIT) emite *“An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of Covid-19”*, es decir, una *Guía para los empleadores sobre trabajo a domicilio en respuesta al brote de Covid-19*. Según el presidente de OIT, la guía fue diseñada *“...para ayudar a nuestros miembros a adaptarse a “nueva normalidad” que cambia todos los días. Muchas empresas están recurriendo por primera vez a la modalidad “trabajo desde casa”. Algunas están prosperando mientras que a otras les está costando adaptarse. Esperemos que este guía les sirva a todos.”*

En la guía se recopilan cuestiones como: ¿qué significa trabajar desde casa? y ¿Cuáles son las principales diferencias entre el trabajo desde casa y el teletrabajo?, ¿cómo deben evaluar los empleadores la posibilidad de implantar esta modalidad? Para esta última pregunta, se considera que se debe tener en cuenta tanto las funciones del puesto de trabajo como la persona que lo ocupa. Por otra parte, aparecen las siguientes cuestiones:

¿cómo se están adaptando las empresas en los diferentes países del mundo implantando la modalidad de trabajo desde casa por primera vez?, ¿se han cumplido las directrices de la empresa referente al trabajo desde el hogar conforme con el art.19 a) del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm.155)?, ¿cómo ha sido la responsabilidad de los empleadores al implantar el trabajo desde casa en tiempos de la pandemia junto con las obligaciones de los trabajadores?, ¿Cuáles han sido las medidas que han ayudado a las empresas a evaluar la productividad de los trabajadores a distancia?, ¿cuales son los principales problemas del trabajo desde casa y como solucionarlas (por ejemplo: comunicación, organización del tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y etc.)?. Por último, la guía va acompañada con un anexo llamado “*Modelo de política sobre el trabajo desde casa*”, es un modelo práctico para las empresas que quieren establecer una política de organización sobre el trabajo desde casa, haciendo una lista de los principales elementos que deben incorporarse a la política para adaptarse a las diferentes necesidades de la empresa.

Según el Instituto Nacional de Estadística, el teletrabajo fue el principal método para seguir activos durante el periodo de Estado de alarma. Antes de que se produjera la crisis del coronavirus (COVID-19), según la encuesta de población activa, en 2019 solo el 4,8% de las personas trabajaban desde casa normalmente, se asemeja a los resultados obtenidos en otros países en la Unión Europea. El porcentaje de ocupados que normalmente realizaban trabajo desde el domicilio en la Unión Europea (año 2019) es más alto en los Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%). No obstante, con llegada de la pandemia mundial, la situación cambia por completo, el porcentaje de personas que trabajan desde casa en España habitualmente ha aumentado hasta más de un 30%, según los datos de Eurofound.

El aumento del teletrabajo en el país obliga al Ministerio de Trabajo a preparar la nueva “Ley de trabajo a Distancia”, ya que, el art. 13 del Estatuto de los trabajadores donde estaba regulado el teletrabajo en España, se quedaba insuficiente y obsoleto. Por lo tanto, el 22 de septiembre del 2020 se aprobó la nueva ley del teletrabajo, regulada en el Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia.

7. Recorrido de la Legislación sobre el teletrabajo en España

Aunque el primer acercamiento relativo al teletrabajo ya se planteó en los años 70, no fue hasta el siglo XXI cuando los países empezaron a considerar el teletrabajo en sus correspondientes legislaciones laborales. En el año 2002, surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, un punto de partida común para la negociación colectiva, con el objetivo de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en toda la Unión Europea. En el acuerdo se determinan varios ámbitos clave en los que es necesario tener en cuenta las particularidades del teletrabajo: el carácter temporal del teletrabajo, las condiciones de empleo, la protección de los datos, el ámbito de la vida privada, los equipos para la actividad, la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación de los trabajadores y los derechos colectivos de los trabajadores.

Sin embargo, en España, la primera aparición en la ley se dio más tarde, una primera proposición de ley para regular el teletrabajo se sitúa en 2010. Fue planteada por el Grupo parlamentario Popular en el congreso pero que quedó rechazada. Después, el 11 de febrero de 2012, se aprobó la reforma laboral, que fue la única aportación a la normativa en el marco del teletrabajo. En el artículo 6 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se modifica el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores de la siguiente manera:

“1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el

trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”

Se resaltan dos elementos con la modificación del artículo 13 de ET, por un lado, el concepto del trabajo y por otro, la eliminación del término “sin vigilancia del empresario”. En primer lugar, el nombre del trabajo “a domicilio” pasa a denominarse trabajo “a distancia”, lo que supone que el trabajo a distancia no tenga que producirse obligatoriamente en el domicilio del trabajador, adecuado con el desarrollo de las nuevas tecnologías que permite trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. En segundo lugar, se suprime el término “sin vigilancia del empresario”, otra vez el cambio se produce acorde con el desarrollo tecnológico, porque la supervisión mediante las tecnologías de la actividad llevada a cabo por el empleado permite la vigilancia no presencial por parte del empresario. La norma no regula la coincidencia de los intereses profesionales y personales, por lo tanto, se da la misma condición que con los trabajadores presenciales, así que se puede interpretar que la potestad de control empresarial de las herramientas informáticas con las que el empleado elabora el trabajo es superior en el marco de una relación de trabajo a distancia.

Por lo tanto, entre sus aspectos positivos resaltar el enfoque prestado, referente a la forma del contrato, los derechos y condiciones laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. Entre los puntos mejorables, la interpretación del concepto predominante y la flexibilidad en el tiempo de trabajo en referencia a la conciliación de la vida familiar

y laboral. También hay que mencionar que, en esta ley, continuarán pendientes algunos otros aspectos, como la flexibilidad de jornada y horario, el control y la vigilancia por parte de la empresa y el posible conflicto con la intimidad e inviolabilidad del domicilio.

De este modo se aprueba la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, *de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, donde se determina por primera vez expresamente, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral. En concretos esos derechos son, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el área laboral y el derecho a la desconexión digital.

Al final, se produce también la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral para un sano balance. Es entonces cuando se formalizó en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación*, que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. A través del derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral para hacer real su derecho a la conciliación, se incluye una referencia a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de trabajado a distancia. Además, tales adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la organización. Pero esta nueva regulación no proporciona ninguna especificación de “razonabilidad” y “proporcionalidad”, por lo tanto, esos conceptos jurídicos imprecisos pueden traer problemas. Solo se establece la obligación para negociación colectiva de pactar estos términos del ejercicio de este derecho de adaptación, pero siempre con criterios que garanticen la ausencia de discriminación. En ausencia de arreglo, la empresa y el trabajador deberán pactar en un periodo máximo de 30 días los términos de adaptación de la jornada, las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción laboral. Por último, el empleado tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior una vez terminado el periodo acordado o también antes de que finalice el periodo de este si existe un cambio de las circunstancias justificable.

Sin embargo, la verdadera ley de teletrabajo en España no surge hasta que la llegada de la crisis sanitaria donde se empieza a necesitar un marco legal, una norma definida y en condiciones que diera garantías ante la deficiencia del marco de relaciones laborales en

torno al teletrabajo. A los efectos, el 13 de octubre de 2020, se publica el Real Decreto-ley, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que elabora en el escenario laboral nuevas obligaciones. Las principales cuestiones de la nueva ley de teletrabajo son:

1. Definiciones:

- La nueva ley diferencia entre el teletrabajo y trabajo a distancia en relación con trabajo a distancia ocasional y presencial. De ese modo, el trabajo a distancia será el que se presta en el domicilio del trabajador o lugar escogido durante su jornada o parte de ella, con carácter regular. El teletrabajo se llevará a cabo mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos.

2. Días para que considere trabajo a distancia:

- En general: cuando ocupe al menos el 30% de la jornada durante un periodo de referencia de 3 meses o lo que es lo mismo, un día y medio a la semana.
- Contratos con menores, en prácticas y formación: 50% de la jornada laboral presencial.

3. Acuerdo voluntario:

- El trabajador no puede ser obligado trabajar a distancia, además se debe formalizar por escrito que puede cerrarse en el momento de contratación o posteriormente. Esta omisión se va a considerar como una falta grave.
- El pacto deberá hacerse de manera individual con cada trabajador.
- Antes de 10 días, el empleador debe entregar el acuerdo a los representantes de los trabajadores y remitirlo a la oficina de empleo, el documento se debe formalizar antes de tres meses.

4. Preferencia de los trabajadores:

- Quienes trabajen a distancia desde el principio de su relación laboral con la empresa, tendrán prioridad a la hora de acogerse a un puesto vacante de tipo presencial y la empresa tiene la obligación de informar sobre este puesto vacante.
- En el momento de organizar el trabajo presencial y el teletrabajo, se evitará la perpetuación de roles y se deberá fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

5. Vuelta al trabajo presencial:

- Sera reversible para las dos partes y las condiciones se establecen en una negociación colectiva o en el acuerdo de la empresa.
6. Reparto de costes:
- La empresa deberá de cubrir los gastos relacionados con los equipos y las herramientas vinculadas al desarrollo de su actividad, para la determinación de estos gastos los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos.
7. Registro del horario:
- El empresario puede fijar unos tiempos de disponibilidad obligatoria.
 - El empresario puede establecer unas franjas horarias en las que el empleado debe estar disponible.
 - Respetar la obligatoriedad de registro de jornada que incluye tanto el inicio como la finalidad de esta.
 - Deberá respetarse la normativa de tiempo de trabajo y descanso.
8. Control empresarial:
- La empresa adoptará las medidas de control para que se cumplan los tiempos de trabajo, incluso a través de medios telemáticos, pero siempre con respeto a la dignidad del trabajador.
9. Igualdad de trato:
- Los empleados que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos en sus condiciones laborales que los que trabajen presencialmente. Esto incluye, la misma formación, promoción, retribución y estabilidad en el empleo.
10. Días para considerarse trabajo a distancia:
- Si el trabajador ya estaba teletrabajando, la nueva norma se aplicará cuando caduque el actual acuerdo.
 - Si no hay un plazo establecido, la norma se aplicará un año después de su publicación en el BOE (23 Septiembre 2020). Este plazo puede alargarse a tres años, si partes lo acuerdan.
 - No será obligatorio volver a firmar el acuerdo entre las partes si el trabajo a distancia es extraordinario como respuesta al Covid-19. La empresa cubrirá los gastos al trabajador, pero estos deberán acordarse por el convenio colectivo.

11. Riesgos laborales:

- La empresa deberá realizar una evaluación de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, según la modalidad del trabajo.

8. Estudio: teletrabajo antes y después del Covid-19

8.1 Contexto del estudio

Con la necesidad de comprender como las empresas y los trabajadores se han adaptado a la situación excepcional de pandemia y como ha sido la experiencia de la modalidad a distancia, se ha realizado un estudio en el que se han encuestado 95 personas que se encuentran teletrabajando en esta situación. El análisis de los resultados recogidos en presente informe permite comprender como se sienten las personas teletrabajando y cuales sus necesidades y prioridades en el futuro, además, cuáles han sido las principales ventajas y desventajas del trabajo a distancia. Los resultados de análisis también ofrecen la posibilidad a las empresas de entender cómo actuar ante la posible vuelta a oficinas, que está ligada con la vacunación de los empleados y con el fin de la pandemia.

8.2. Metodología

Para llevar a cabo la investigación, se ha realizado un cuestionario sobre el teletrabajo antes y después de Covid-19. En concreto, dicho cuestionario consiste en 14 preguntas cerradas de opción múltiple (Anexo1). En primer lugar, se ha preguntado a 155 personas si alguna vez habían teletrabajado. Esta pregunta ha funcionado como filtro ya que, a la hora de realizar el cuestionario solo se han seleccionado aquellas que afirmaban que si. En concreto 95 personas, es decir, el 61% del total de la muestra han afirmado que alguna vez habían teletrabajado y, por tanto, tienen experiencia en esta modalidad de trabajo. Las encuestas fueron recopiladas a través de un cuestionario on-line, publicando el enlace de la encuesta en diferentes redes sociales como Facebook. Además, ha sido difundido a través del chat interno de una empresa del sector de la Informática y las Comunicaciones.

Las preguntas incluidas en la encuesta se agruparon según los siguientes intereses: perfil del encuestado (género, edad, situación familiar, y área profesional) y las otras preguntas se refieren a la percepción personal en el ámbito de teletrabajo (valoración general del trabajo a distancia, principales ventajas y desventajas del teletrabajo, cual es el futuro de esta modalidad de trabajo después de que la pandemia se normalice).

8.3 Presentación, análisis e interpretación de resultados

Una vez aplicado el cuestionario a los trabajadores que alguna vez han teletrabajado se pueden haber podido detectar algunas observaciones de acuerdo con la experiencia que han tenido. Haciendo un análisis por cada una de las preguntas evaluadas, se determina la satisfacción con las medidas que ha tomado la empresa: adaptación a la situación extraordinaria provocada por el Covid-19, dificultades en la gestión de las tareas diarias del teletrabajo.

8.4 Características de la muestra

El estudio ha contado con las respuestas de 95 personas que se encuentran teletrabajando en esta situación extraordinaria. Respecto a la distribución por género, se puede apreciar que el 34,7% son mujeres y el 65,3% son hombres. (Gráfico 1)

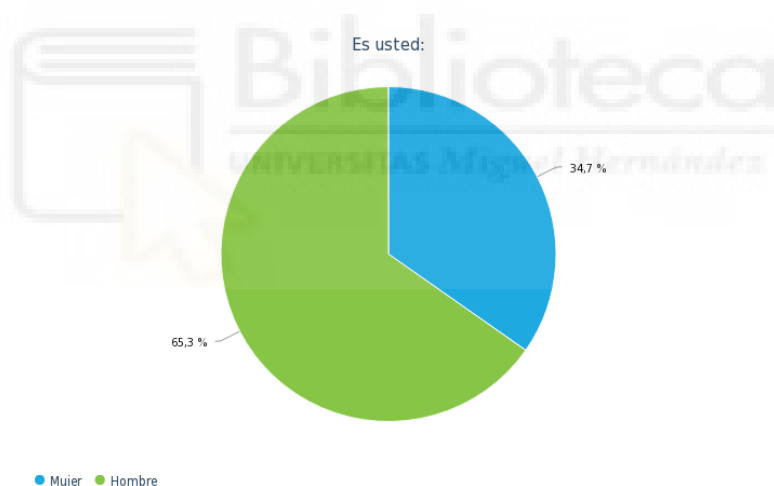


Gráfico 1. Fuente: elaboración propia

La distribución por edad se representa en siguiente gráfico, donde se han dividido las edades por intervalos. El grupo de edad más representado es el de 20 y 35 años (62,1%) y el menos representado el de más de 65 años (0%). (Gráfico 2)

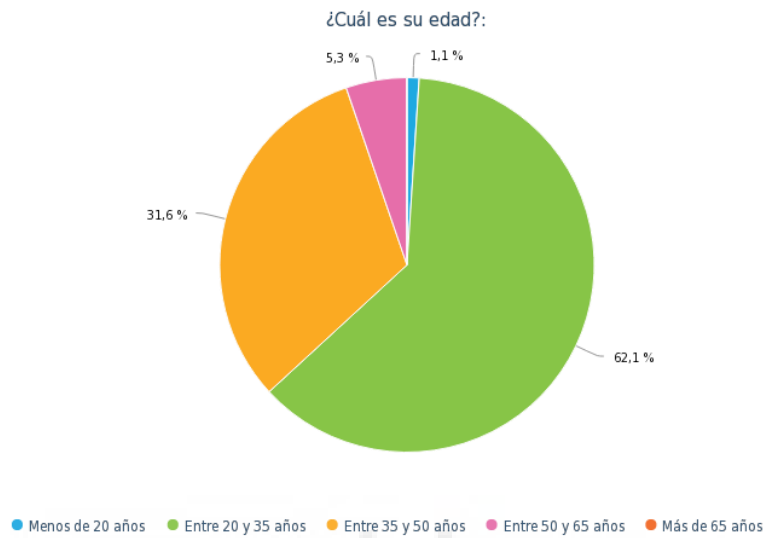


Gráfico 2. Fuente: elaboración propia

Además, el 30,9% de la muestra tienen hijos a su cargo y resto, es decir, el 69,1% no tienen hijos, como muestra el siguiente gráfico 3.

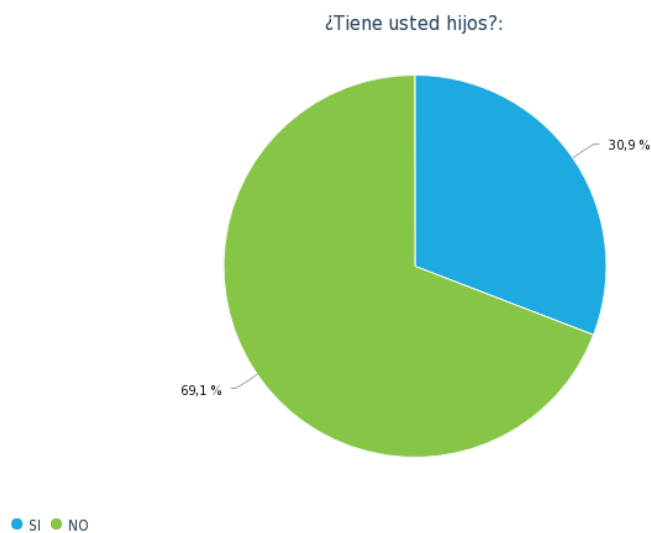


Gráfico 3. Fuente: elaboración propia

Respecto a las respuestas obtenidas por cada área profesional, 54 respuestas han sido de personas que trabajan en el sector de informática y comunicación (siendo este el mayor número de las respuestas), 16 personas del área administración y gestión, 9 personas de comercio y marketing, 3 de artes gráficas, 2 de edificación y obra civil, 2 de hostelería y turismo, 1 de actividades físicas y deportivas, 1 de electricidad y electrónica, 7 de otras áreas como, por ejemplo, traducción e Interpretación, diseño y comunicación, idiomas, educación, derecho, desarrollo de software y tecnología. (Gráfico 4).



Gráfico 4. Fuente: elaboración propia

Por otra parte, el 42,1 % de los encuestados no han trabajado antes de la situación de Estado de alarma y 57,9% sí. (Gráfico 5)

¿Ha teletrabajado usted ANTES de situación de Estado de alarma?:

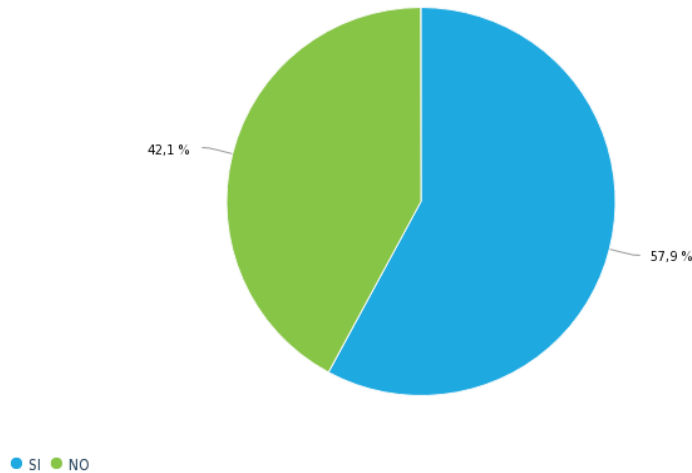


Gráfico 5. Fuente: elaboración propia

A la pregunta *¿Ha trabajado usted durante la situación del Estado de alarma?* (Pregunta N°6), un 95,8% de las personas encuestadas ha indicado que sí y solo 4,2 % que no. Por lo tanto, en comparación con la pregunta anterior *¿Ha trabajado usted antes de la situación del Estado de alarma?* el porcentaje de los trabajadores que han teletrabajado por influencia de situación del Estado de alarma ha aumentado un 37,9%. (Gráfico 6)

¿Ha teletrabajado usted DURANTE situación de Estado de alarma?:

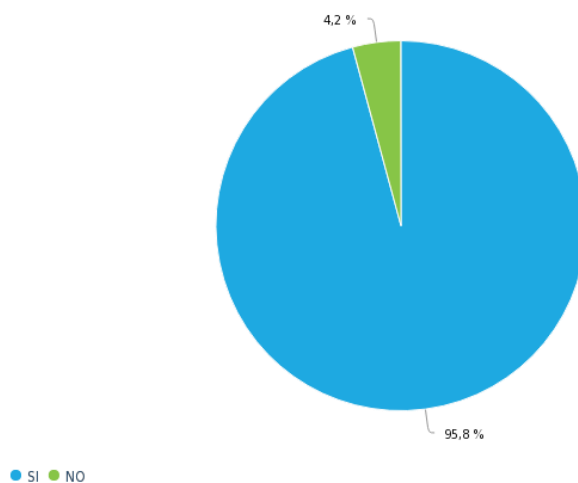


Gráfico 6. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar, los resultados de las preguntas anteriores muestran un cambio masivo al teletrabajo, las empresas se han visto obligadas a tomar medidas en este sentido para poder continuar con su actividad. En relación con las medidas, un 91,5 % de los encuestados consideran que su organización se ha adaptado correctamente a la situación de la pandemia y han podido seguir ofreciendo buen (Gráfico 7).



Gráfico 7. Fuente: elaboración propia

Por otra parte, un 87,4% de los encuestados ha indicado que el teletrabajo presenta más ventajas frente a un 12,6% de los encuestados que creen que el teletrabajo genera más desventajas (Gráfico 8).

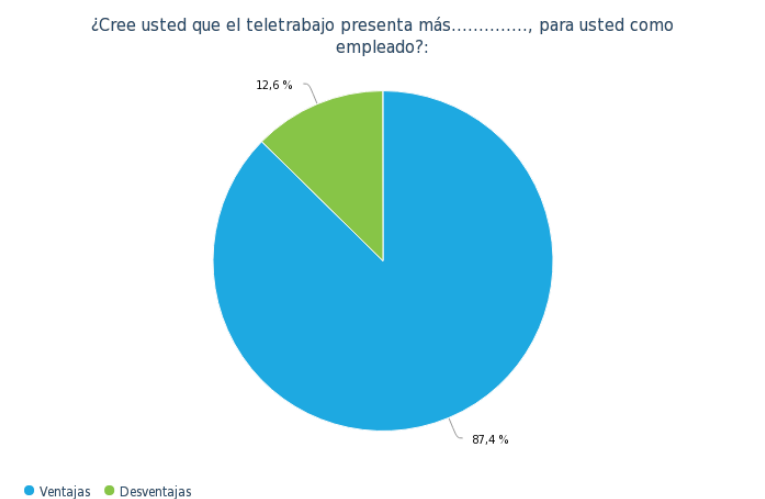


Gráfico 8. Fuente: elaboración propia

Las ventajas que el teletrabajo otorga a los encuestados han sido las siguientes (se han ordenado en función de los votos otorgados por los participantes de la encuesta):

- Ahorro de tiempo en los desplazamientos (84,2%)
- Mejora en la conciliación laboral de los trabajadores (74,7%)
- Se cree que el teletrabajo mejora la productividad de la empresa (37,9%).
- Mayor motivación de los trabajadores (20%)
- El trabajo disminuye el absentismo (11,6%)
- Finalmente, el 2,1% han valorado como ventajas de teletrabajo las opciones de “todas las ventajas anteriores juntas” y “el ahorro de gasolina”. (Gráfico 9)

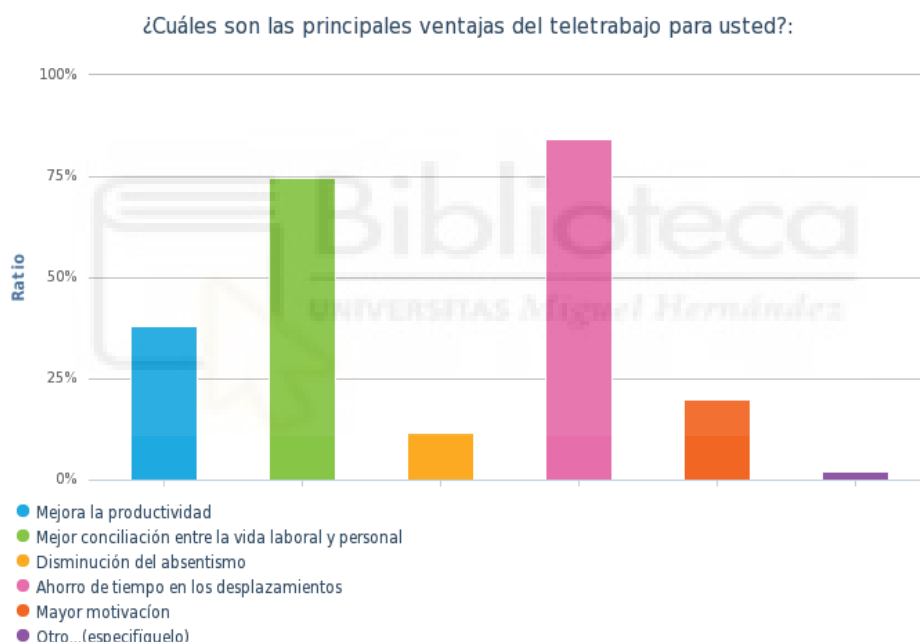


Gráfico 9. Fuente: elaboración propia

Sin embargo, este cambio de situación también puede suponer nuevos retos relacionados con el trabajo a distancia. Las mayores desventajas para las personas que teletrabajan están relacionadas con la de gestión de tiempo, un 61,1% de los encuestados tienen dificultad para desconectar del trabajo. Otro 46,3% de los encuestados afirma que una de las principales desventajas es el aumento del gasto doméstico (luz, gas, agua...). Además, un 37,9% de las personas tienen temor al aislamiento y un 31,6% ha marcado como principal desventaja la falta de un espacio y un mobiliario adecuado. Entre las desventajas que han obtenido menos respuestas se

encuentran: aumento de la dependencia a los dispositivos electrónicos (18,9%), incremento en la inversión de las herramientas de comunicación (13,7%), conciliación de la vida familiar (9,5%) y el otro (4,2%) ha seleccionado las opciones de un mayor número de distracciones, los problemas que puedan surgir con la conexión a la red, el hecho de que se acumule más trabajo y la bajada de la productividad. (Gráfico 10)

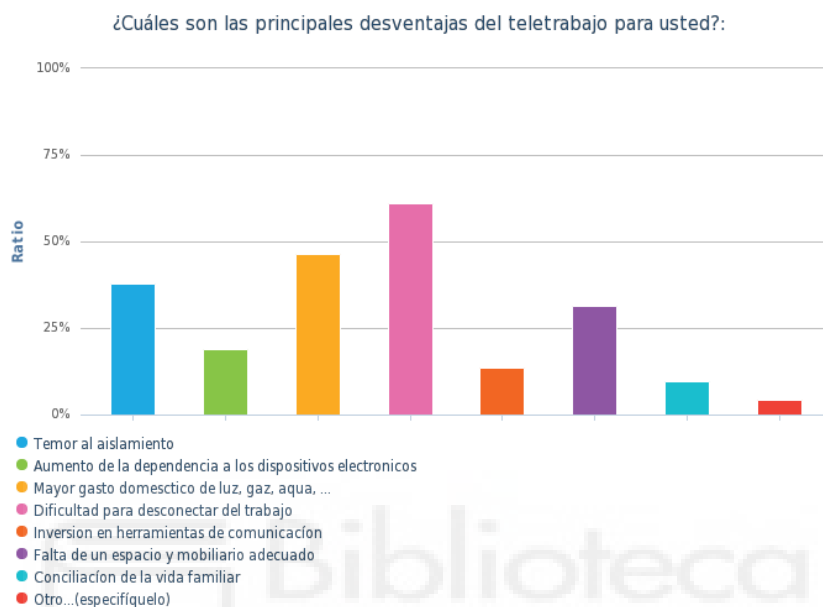


Gráfico 10. Fuente: elaboración propia

Las personas que han trabajado a distancia también han tenido que adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo, afectando así su experiencia y bienestar. El 64,2% de los encuestados creen que están dedicando más tiempo trabajando a distancia que trabajando en el centro de trabajo y solo 35,8% creen que menos. Este resultado guarda relación con el resultado obtenido en relación con las principales desventajas puesto que, ha sido dificultad para desconectar del trabajo. (Gráfico 11)

¿Cree usted que dedica más tiempo trabajando a distancia que trabajando en el centro de trabajo?:

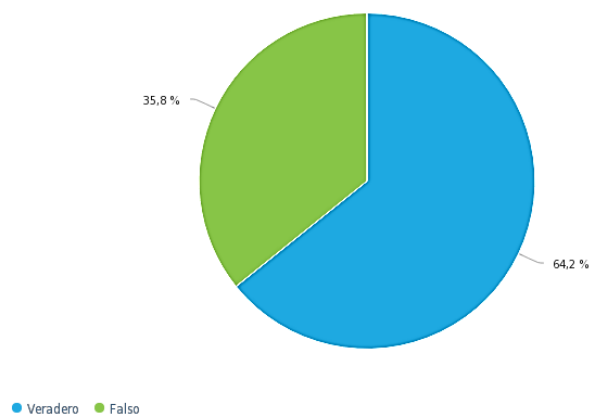


Gráfico 11. Fuente: elaboración propia

A la pregunta *¿Cuántas días a la semana preferiría teletrabajar?* (Pregunta N°12) Un 51,6% prefieren tres o cuatro días a la semana, un 29,5%- uno o dos días a la semana, 21,1% de los encuestados elegirían teletrabajar toda la jornada laboral. Con un 5,1% “otro”- *siempre, excepto cuando hayan reuniones y sean mejor vernos las caras; los días que corresponden; dos o tres; ninguno.*

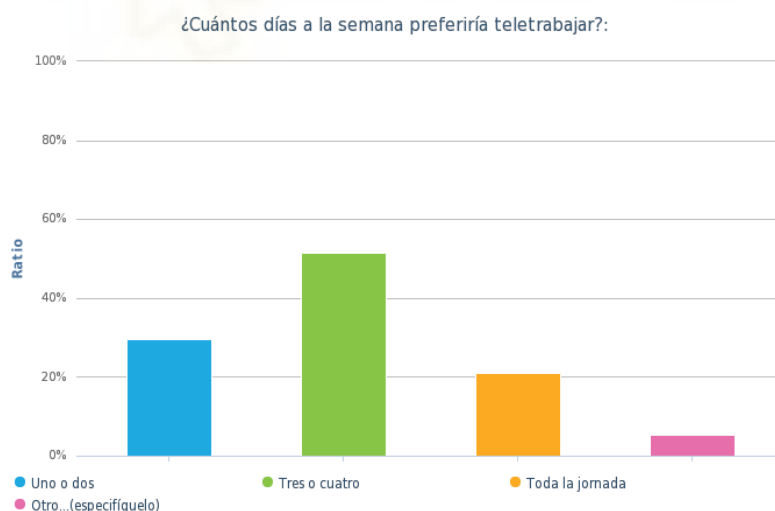


Gráfico 12. Fuente: elaboración propia

Con respecto a los impedimentos que han podido tener las personas que han teletrabajado, un 43,2% indican que no han tenido ningún impedimento, un 24,2% de

los encuestados muestran que han tenido dificultades para separar el trabajo y el ocio. Además, otro de los obstáculos han sido las herramientas de la telecomunicación y los equipos informáticos inadecuados (12,6%). Por otra parte, un 9,5% de los empleados consideran que una barrera para el teletrabajo es la cultura de presencialidad (poca confianza por parte de los superiores que prefieren un control directo), 5,3% determina como impedimento la conciliación de la vida familiar y laboral, un 2,1% considera que no cuenta con los suficientes sistemas tecnológicos. La respuesta “otros” ha sido seleccionada por un 3,2% de la muestra, comentan que los impedimentos para telerabajar son: la desvinculación emocional de la empresa, no se hace equipo, cuesta imbuirse de la cultura de la empresa; espacio físico adecuado y trabajo en equipo; aburrimiento y soledad.

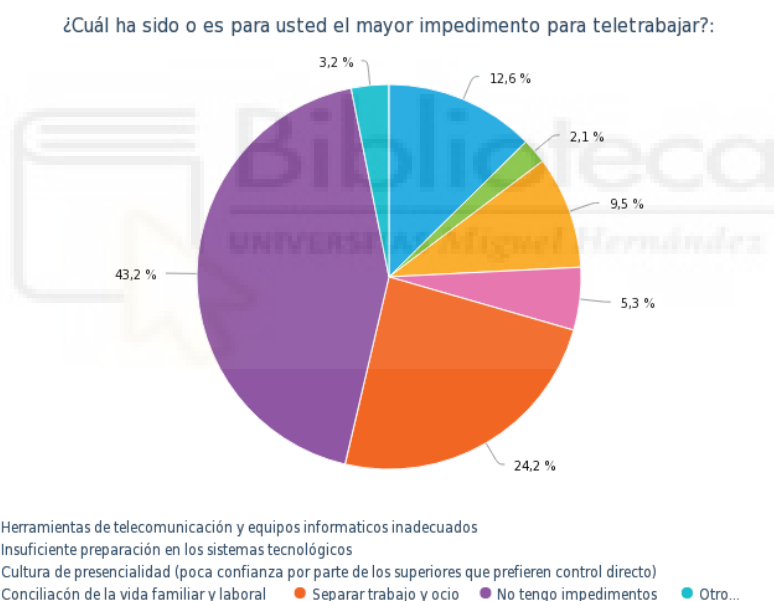


Gráfico 13. Fuente: elaboración propia

De acuerdo con los datos recopilados, un 85,3% de los encuestados cree que el teletrabajo es el futuro de las empresas, un 11,6% considera que el teletrabajo es una situación puntual creada por la crisis de la pandemia Covid-19. Con un 3,2% “otros” creen- que teletrabajo es una situación puntual, que se implementara de forma parcial en las jornadas de trabajo de todas aquellas empresas que pueden permitirselo, que lo

preferible es un sistema mixto que combine teletrabajo y presencialidad o incluso hay quien afirma que es futuro de muchas empresas, pero ojalá que no lo sea.

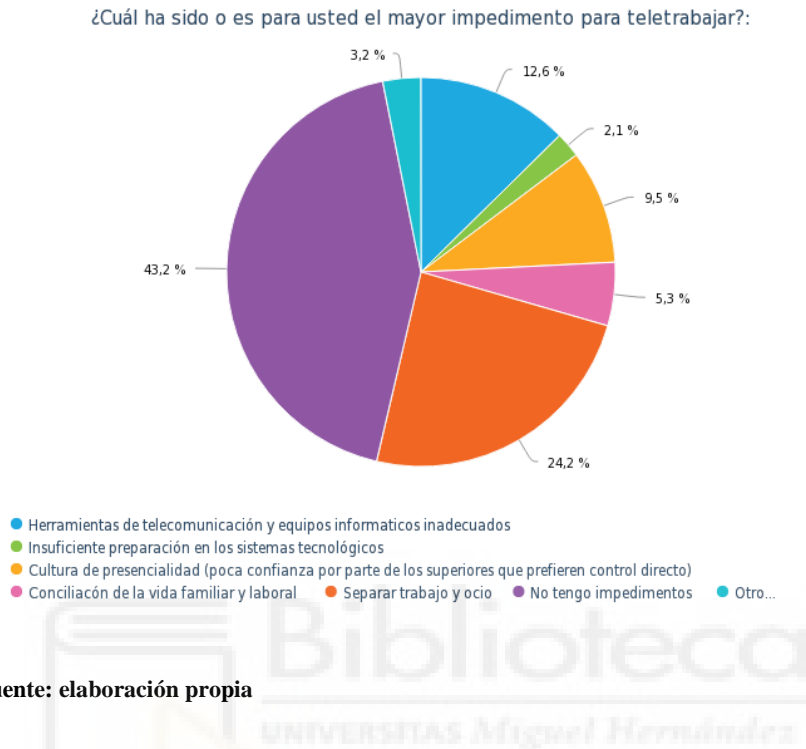


Gráfico 14. Fuente: elaboración propia

8. Conclusiones

Analizando los datos y los resultados obtenidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones del estudio sobre la adaptación al teletrabajo como resultado del Covid-19:

- Antes de la pandemia solo el 57,9% de los participantes no acudían a un centro de trabajo y durante la crisis sanitaria el porcentaje incremento hasta un 95,8%. Por lo tanto, este estudio demuestra que el paso a la modalidad de teletrabajo ha sido una necesidad provocada por la pandemia generada por el Covid-19.
- Un porcentaje muy elevado (91,5%) de los empleados que participaron en el estudio están satisfechos por la forma en la que sus empresas se han adaptado a la situación provocada por la pandemia. Además, con la modalidad de teletrabajo, las empresas han podido seguir ofreciendo un

buen servicio y han disminuido la preocupación de los empleados por mantener su trabajo.

- Los empleados en general están satisfechos con el teletrabajo, porque este estudio demuestra que para un 87,4% de los participantes, el teletrabajo presenta más ventajas que desventajas.
- Según el estudio, los principales beneficios de estar trabajando a distancia son: ahorro de tiempo en los desplazamientos, mejora de conciliación entre la vida personal y laboral del trabajador, y una mejora de la productividad.
- Las mayores desventajas que el estudio ha mostrado sobre el teletrabajo han sido las dificultades de gestión del tiempo, es decir, la dificultad para desconectar del trabajo. Además, otras de las principales desventajas según los participantes han sido el aumento en el gasto doméstico (luz, gas, agua...), el miedo al aislamiento y la falta de espacio y mobiliario adecuado.
- Además, el estudio demuestra que los participantes dedican más tiempo trabajando a distancia que trabajando desde centro de trabajo. Esto puede estar ligado a que los empleados no saben organizar y dirigir su jornada laboral en modalidad de teletrabajo, simplemente porque la emergencia por la pandemia ha impedido cualquier tipo de planificación.
- Sin embargo, aunque los participantes del estudio creen que dedican más tiempo trabajando a distancia que en centro de trabajo, la mayoría prefieren seguir teletrabajando tres o cuatro días a la semana. Al contrario, solo dos de los encuestados optarían por trabajar en el centro de trabajo toda la jornada laboral.
- La mayoría de las personas creen que teletrabajo es el futuro de las empresas (85,3%) y no se trata de una situación puntual creada por la crisis de pandemia Covid-19.

9.1 Futuro del teletrabajo

Tras probar el teletrabajo en este último año de forma inesperada y tener que adaptarse en un tiempo record, es posible que en el futuro se implanten modelos mixtos que combinen el trabajo a distancia y el trabajo presencial en los centros de trabajo. De hecho, muchas organizaciones deberían de considerar el nuevo modelo de trabajo como estrategia a largo plazo. De esta forma, el trabajador tendrá una mayor libertad para poder escoger donde trabajar. Como muestran los resultados obtenidos en el estudio, las personas quieren seguir teletrabajando, pero también acudir algunos días a las oficinas en sus jornadas laborales. Tanto el trabajo presencial como el trabajo de forma remota presentan sus respectivas ventajas y desventajas, por tanto, la modalidad híbrida permite rescatar lo mejor de ambos. La flexibilidad de poder elegir los días que se acude a la oficina puede crear todavía una mayor satisfacción de los empleados frente a la obligatoriedad de acudir a las oficinas en determinados días. No obstante, para desarrollar esta iniciativa, hay varios puntos clave como son la tecnología, el entorno de trabajo, la legislación de trabajo a distancia o la cultura de la empresa.

En concreto, para que este modelo de teletrabajo funcione, no solo se debe tener en cuenta las tecnologías básicas disponibles para teletrabajar (los ordenadores o la conexión de internet), también se debe tener en cuenta la preparación digital de la propia empresa. Las herramientas digitales son fundamentales para poder trasladar la información de la oficina a otro lugar. La preparación tecnológica permite que el trabajador tenga las condiciones óptimas de información, comunicación e inmediatez para poder llevar a cabo sus funciones. Además, las herramientas para facilitar el teletrabajo deben ser fáciles de implementar y ejecutar para evitar someter a los empleados a un cambio drástico en los usos de dichas herramientas. En caso contrario, se puede ver afectada su productividad y continuidad de las operaciones. Además, potenciar la formación en este contexto, puede ayudar a tener una mejor adaptación al cambio. Por ello, sería conveniente que la empresa realizará una adecuada comunicación y colaboración con sus empleados para que aprendan a manejar las herramientas tecnológicas que van a necesitar en esta nueva situación.

Otro punto para tener en cuenta para que el teletrabajo prospere es el entorno de trabajo, es decir, tanto el ambiente de la oficina como el de casa. La propia oficina tiene que ser

un espacio de cambio con zonas libres. Además, para poder efectuar de manera correcta el modelo híbrido es importante adaptar los espacios de la oficina con el fin de poder colaborar con otros compañeros de manera efectiva, acceder más fácilmente a las herramientas y a los recursos, generando una mayor sociabilización entre compañeros. Por otra parte, en casa es importante crear un entorno tranquilo, privado y silencioso, que permita la concentración.

La siguiente cuestión que puede ser relevante es la legislación presente del trabajo a distancia. En concreto, una nueva ley relacionada con esta modalidad entro en vigor el 13 de octubre del 2020. Dicha ley establece que a partir del 30% de tiempo efectivo de trabajo durante un periodo de referencia de tres meses (lo que es lo mismo un día y medio a la semana) la empresa debe de empezar a pagar los gastos relacionados con los equipos y las herramientas vinculadas al desarrollo de su actividad, lo que hasta ahora no era un requisito para realizar el trabajo a distancia. Por lo tanto, es muy probable este sea el condicionante a la hora de que empresas establezcan un tiempo limitado al teletrabajo. Para poder optar a un modelo mixto y superar el 30% de la jornada laboral, las empresas pueden optimizar los costes relacionados con espacio dedicado a las oficinas, por ejemplo, reduciendo la superficie física de las mismas.

El mercado laboral en España, hasta la llegada de la crisis provocada por la pandemia, estaba marcado por la presencialidad, una forma de trabajar basada en el control de hora y no en el trabajo por objetivos. Por lo tanto, es el momento perfecto en el que las empresas pueden intentar cambiar esa cultura y otorgar una mayor confianza a sus trabajadores. En esta época tan complicada, la mayoría de las empresas han podido comprobar que el teletrabajo es sinónimo de rendimiento, ya que se haya convertido en la única vía de supervivencia para poder paliar la recesión económica. Además, para comprobarlo, las empresas podrían medir el rendimiento de sus empleados y así, realizar una comparativa. En concreto, se podrían analizar los resultados obtenidos y ver si la persona está cumpliendo con los objetivos marcados (no es muy diferente que evaluar a un empleado trabajando en la oficina), también se podrían crear unas métricas para cada empleado y después medir el desempeño en función de éstas. Además, también se podría usar el *feedback* interno para que cada persona de la empresa pueda evaluar el trabajo de otros compañeros.

Finalmente, el mundo no volverá ser como antes. Muchas personas han perdido a miembros de sus familias, otras han visto sus trabajos afectados o simplemente se han encontrado afectados por la soledad e incertidumbre. Todavía se continúa en el proceso de adaptación a la “nueva realidad”, donde las oficinas que antes estaban llenas están vacías, donde se podía encontrar una amplia oferta de restaurantes y se podía asistir a los lugares físicos. La manera de trabajar no puede quedarse inmune a todos estos cambios producidos por la pandemia global. El trabajo puede ser llevado a cabo desde cualquier lugar e incluso de manera más eficiente, es decir, se ha demostrado que los empleados pueden trabajar de manera telemática y no tienen que ser obligados a trabajar en las oficinas por la cultura presencial que tiene el tejido empresarial español. Las organizaciones deben saber adaptarse y centrarse en las habilidades del personal y la flexibilidad laboral, por lo tanto, los empleados que no encuentren este nuevo modelo de trabajo simplemente buscarán un nuevo lugar donde pueden desempeñar sus actividades de manera más flexible y eficiente.



Bibliografía

BARRERA, E. (1994). “Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos”.

LEINER, VINTON G. CERF, DAVID D. CLARK, ROBERT E. KAHN, LEONARD KLEINROCK, DANIEL C. LYNCH, JON POSTEL, LAWRENCE G. ROBERTS, STEPHEN WOLFF (1997): “Una breve Historia de Internet”. [Barry M Leiner Vinton G Cerf David D Clark Robert .pdf](#). Documento electrónico de Internet consultado en de 2021.

BOLETIN INFORMATIVO DE INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2020): “EL Teletrabajo en España y la UE de la Covid-19”. Recuperado de: [Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE](#).

BUIRA, J. (2012): “El teletrabajo. Entre mito y la realidad”. Recuperado de: [El teletrabajo. Entre el mito y la realidad - Jordi Buira - Google Libros](#)

CABRERA, J. (2004). “Navigators and castaways in cyberspace: psychosocial experience and cultural practices in school children’s appropriation of the Internet”.

CABRERO, J. (2006.): “Tecnología educativa. Diseño y utilización de medios en la enseñanza”. Barcelona.

CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y EMERGENCIAS SANITARIAS (2020): [Actualizacion_143_COVID-19.pdf \(mscbs.gob.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021.

CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y EMERGENCIAS SANITARIAS (2020): [Actualizacion_180_COVID-19.pdf \(mscbs.gob.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021.

CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y EMERGENCIAS SANITARIAS (2020): [Actualizacion_225_COVID-19.pdf \(mscbs.gob.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021.

COBO, J. (2009). “El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento”.

COMISION EUROPEA (2020): [EURES - El COVID-19 ha cambiado nuestra manera de trabajar de cuatro maneras - Artículos de noticias - Comisión Europea \(europa.eu\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en mayo de 2021.

COMO MEDIR ACTIVIDAD DE TUS EMPLEADOS DURANTE EL TELETRABAJO (2021): [Cómo medir la productividad de tus empleados durante el teletrabajo \(factorialhr.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en agosto de 2021.

CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE COMERCIO Y DESSARROLO (2021): [El comercio electrónico mundial alcanza los 26,7 mil millones de dólares mientras COVID-19 impulsa las ventas en línea | UNCTAD](#). Documento electrónico del Internet consultado en agosto de 2021.

CONSEJO DE MINISTROS (2020): “El Gobierno adopta nuevas medidas para evitar la transmisión del coronavirus”. [La Moncloa. 10/03/2020. El Gobierno adopta nuevas medidas para evitar la transmisión del coronavirus \[Consejo de Ministros/Resúmenes\]](#). Documento electrónico de Internet consultado en mayo de 2021.

COVID-19: LAS CONSECUENCIAS DE UNA PANDEMIA MODERNA (2020) [Nota de ana lisis 7- COVID-19- Las consecuencias de una pandemia moderna.pdf \(www.gob.mx\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en agosto de 2021.

CRUZ VILLALÓN, J. (2016): “Compendio de Derecho del Trabajo”.

DEFINICIÓN TELETRABAJO (2008): [Definición \(teletrabajo.gov.co\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en abril de 2021.

EL TELETRABAJO (2005): [EUR-Lex - c10131 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en junio de 2021.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. “Teletrabajo”, obra cit., pp. 766 a 768.

ESTADO DE ALARMA (2021): [La Moncloa. Estado de Alarma](#). Documento electrónico de Internet consultado en mayo de 2021.

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO (2010): [E_145559_N_0000.PDF \(pp.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en junio de 2021.

INFORME DESI (2020): Recuperado de: [DESI2020-SPAIN-lang.pdf](#)

LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, “De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”. Recuperado de: [Disposición 16673 del BOE núm. 294 de 2018](#)

LOKEN, S. Y NILES, J. (1996): “Beyond telecommuting”. Recuperado de: [281701 \(osti.gov\)](#)

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017). “A future that works: Automation, employment, and productivity”. Recuperado de: [MGI-A-future-that-works Full-report.ashx \(mckinsey.com\)](#)

METAS DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (2019): [Microsoft Word - METAS DE LOS ODS .docx \(mdsocialesa2030.gob.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en abril de 2021.

NACIONES UNIDAS (2015): “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021. [United Nations Official Document](#).

NEWSCIENTIST (2020): “The Robots are here”.

NIETO, J. Ecología Política, (2010): “Trabajo y medio ambiente”.

NILLES, J.M. (1994): “Making Telecommuting Happen. A Guide for Telemanagers and Telecommuters”. Van Nostrand Reinhold. New York.

Oficina Internacional del Trabajo (2020): “Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19”. Ginebra. Recuperado de: [wcms_758007.pdf \(oit.org\)](#)

PADILLA, A. (1998): “Teletrabajo: Dirección y organización”.

PEIRÓ, J.M y SOLER, A. (2020): “El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea”.

PEREZ SANCHEZ, C. (2010) El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Recuperado de: [Redalyc.El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?](#)

RAMÓN SELLAS i BENVINGUT (1998): “Teletrabajo, naturaleza jurídica y relaciones laborales”.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Recuperado de: [Search | Real Academia Española \(rae.es\)](#)

REAL DECRETO 463/2020, de 14 de marzo, “Por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19”.

REAL DECRETO 900/2020, de 9 de octubre, “Por el que se declara el estado de alarma para responder ante situaciones de especial riesgo por transmisión no controlada de infecciones causadas por el SARS-CoV-2”.

REAL DECRETO 926/2020, de 25 de octubre, “Por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2”.

REAL DECRETO 956/2020, de 3 de noviembre, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, “Por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2”.

REAL DECRETO-LEY 28/2020, de 22 de septiembre, “de trabajo a distancia”. Recuperado de: [Disposición 11043 del BOE núm. 253 de 2020](#)

REAL DECRETO-LEY 3/2012, de 10 de febrero, “De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Recuperado de: [Disposición 2076 del BOE núm. 36 de 2012](#)

REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, “De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. Recuperado de: [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. \(boe.es\)](#)

REAL DECRETO-LEY 8/2020, de 17 de marzo, “De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19”.

REVISTA IBEROAMERICANA DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y SOCIEDAD (2014): [Redalyc.Tecnología y sociedad: una aproximación a los estudios sociales de la tecnología](#). Documento electrónico del Internet consultado en marzo de 2021.

REVISTA INTERNACIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y CIENCIAS SOCIALES: “Realidad organizacional y teletrabajo”). Recuperado de: [Dialnet-RealidadOrganizacionalYTeletrabajo-3978797 \(1\).pdf](#)

ROCA, R. (2015): “Knowmads”. Recuperado de: [Knowmads - Raquel Roca - Google Libros](#)

SELLAS I BENVINGUT, R. (2001): “El régimen jurídico del teletrabajo en España”.

SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2011) “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”.

SITIO OFICIAL DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD NACIONAL (2020): [Coronavirus \(COVID-19\) - 14 de marzo 2020 | DSN](#). Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021.

SUÑÉ LLINÁS, E (1998): “Informática y derecho”.

TELLO LEAL, E. (2008): “Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México”.

TRABAJAR DURANTE COVID-19 (2020-2021): [Trabajar durante el | DE COVID-19 Eurofound \(europa.eu\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en mayo de 2021.

TRABAJO (2021): [Teletrabajo: Modalidades del teletrabajo - Trabajos.com](#). Documento electrónico de Internet consultado en agosto de 2021.

TRABAJO MIXTO: EL NUEVO ESCENARIO LABORAL. [TRABAJO MIXTO: EL NUEVO ESCENARIO LABORAL - Revista Nos](#). Documento electrónico de Internet consultado en agosto de 2021.

VACUNA COVID-19 (2021): [Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Estrategia de vacunación COVID-19 en España \(mscbs.gob.es\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en agosto de 2021.

VILLALÓN, C. (2003): “Propuestas para una regulación de trabajo autónomo”. Recuperado de: [propuestas regulación trabajo autónomo.pdf \(us.es\)](#)

WORLD HEALTH ORGANIZACIÓN (2020): [Declaración sobre la segunda reunión del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional \(2005\) en relación con el brote del nuevo coronavirus \(2019-nCoV\) \(who.int\)](#). Documento electrónico de Internet consultado en marzo de 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZACIÓN (2021): [20210831 Weekly Epi Update 55 \(1\).pdf](#) Documento electrónico del Internet consultado en agosto de 2021.

Anexo

Teletrabajo antes y después de COVID-19

Estimado Sr./Sra.,

Mi nombre es Rasa Melnyk, estudiante de 4º curso de Relaciones laborales y Recursos Humanos, estoy elaborando mi Trabajo Fin de Grado sobre el teletrabajo y como ha influido la pandemia sanitaria en esta modalidad de trabajo.

Sería para mi de gran ayuda si pudiera dedicar 2 minutos de su tiempo para completar esta encuesta tan sencilla, está dedicada a los trabajadores que algunas vez en su vida han teletrabajado, por supuesto, es completamente anónima.

Rellenando esta breve encuesta, me ayudará a obtener mejores resultados.

¡Gracias por su ayuda!

1. Es usted:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Mujer
- Hombre

2. ¿Cuál es su edad?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Menos de 20 años
- Entre 20 y 35 años
- Entre 35 y 50 años
- Entre 50 y 65 años
- Más de 65 años

3. ¿Tiene usted hijos?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- SI
 - NO
-



4. ¿Cuál es su área profesional?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Actividades físicas y deportivas
- Administración y gestión
- Agraria
- Artes gráficas
- Artes y artesanías
- Comercio y marketing
- Edificación y obra civil
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Fabricación mecánica
- Hostelería y turismo
- Imagen personal
- Imagen y sonido
- Industrias alimentarias
- Informática y comunicaciones
- Instalación y mantenimiento
- Química
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Servicios socioculturales y la comunidad
- Textil, confección y piel
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Otro...(especifíquelo)

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

5. ¿Ha teletrabajado usted ANTES de situación de Estado de alarma?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- SI
- NO

6. ¿Ha teletrabajado usted DURANTE situación de Estado de alarma?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- SI
- NO

7. ¿Cree usted que su empresa se ha adaptado correctamente a la situación de la pandemia?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- SI
- NO

8. ¿Cree usted que el teletrabajo presenta más....., para usted como empleado?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Ventajas
- Desventajas

9. ¿Cuáles son las principales ventajas del teletrabajo para usted?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una o más respuestas

- Mejora la productividad
- Mejor conciliación entre la vida laboral y personal
- Disminución del absentismo
- Ahorro de tiempo en los desplazamientos
- Mayor motivación
- Otro...(especificarlo)

10. ¿Cuáles son las principales desventajas del teletrabajo para usted?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una o más respuestas

- Temor al aislamiento
- Aumento de la dependencia a los dispositivos electronicos
- Mayor gasto domestico de luz, gaz, agua, ...
- Dificultad para desconectar del trabajo
- Inversion en herramientas de comunicacion
- Falta de un espacio y mobiliario adecuado
- Conciliacion de la vida familiar
- Otro...¡especifiquelo)

11. ¿Cree usted que dedica más tiempo trabajando a distancia que trabajando en el centro de trabajo?:

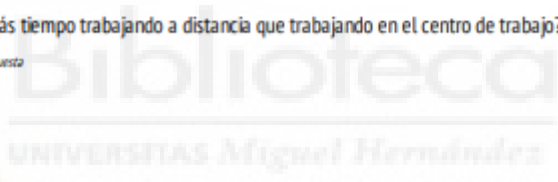
Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Verdadero
- Falso

12. ¿Cuántos días a la semana preferiría teletrabajar?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una o más respuestas

- Uno o dos
- Tres o cuatro
- Toda la jornada
- Otro...¡especifiquelo)



13. ¿Cuál ha sido o es para usted el mayor impedimento para teletrabajar?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Herramientas de telecomunicación y equipos informáticos inadecuados
- Insuficiente preparación en los sistemas tecnológicos
- Cultura de presencialidad (poca confianza por parte de los superiores que prefieren control directo)
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Separar trabajo y ocio
- No tengo impedimentos
- Otro..

14. ¿Cree usted que el teletrabajo es?:

Instrucciones de pregunta: Seleccione una respuesta

- Una situación puntual creada por la crisis de pandemia Covid-19
- El futuro de las empresas
- Otro..(especifíquelos)

