



# EL TELETRABAJO, ¿UNA OPCIÓN DE FLEXIBILIDAD LABORAL?

A consecuencia de la pandemia de COVID-19, muchas organizaciones y personas optaron por el teletrabajo. Un año después, analizamos esta forma de trabajo y las consecuencias de su uso habitual, así como los beneficios de la misma si se implanta junto con una flexibilidad horaria.



El COVID-19 y la llegada del estado de alarma aumentó el número de trabajadores que utilizaban la modalidad del teletrabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2019 el porcentaje de teletrabajo estatal era del 4,8%, mientras que en el cuarto trimestre de 2020 el porcentaje ascendía al 14,7%. Este inesperado avance hizo necesaria la creación de una normativa específica para tratar de regular la situación y aclarar diversos aspectos relacionados con esta forma de trabajo.

## Regulación legal

El 23 de septiembre de 2020 se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en el Boletín Oficial del Estado. Se trata de una norma dirigida a esclarecer aspectos relacionados con el trabajo y a regular la forma en que deben llevarse a cabo los acuerdos del teletrabajo entre empresas y personas trabajadoras.

Esta normativa no establece, por tanto, el derecho al teletrabajo, ni la obligatoriedad de ofrecerlo, sino que pauta la forma en que debe organizarse, en los casos en los que se produzca, para garantizar un correcto uso de esta práctica.

## Trabajo a distancia o teletrabajo

Una de las primeras cuestiones que se tratan en el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia es la terminología aplicable distinguiéndose entre "trabajo a distancia" y "teletrabajo". Así, trabajo a distancia sería aquella "forma de realización de la actividad laboral prestada en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular".

Por otro lado, el teletrabajo sería aquel "trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".

## ¿A quién se dirige?

Esta ley afecta a personas trabajadoras que desarrollen su labor de manera no presencial al menos un 30% de su jornada laboral, y durante un periodo mínimo de 3 meses. Así, si tomamos como referencia una semana, la persona debería teletrabajar al menos un día y medio.

En el caso de los contratos en prácticas, relativos a becas o para menores de 18 años que trabajen en formación y aprendizaje, el porcentaje a cumplir para regirse por esta Ley se eleva hasta el 50% de su jornada laboral.

## Análisis de su uso

Tomando como base el informe del teletrabajo elaborado por Randstad Research, es interesante observar el cambio en la frecuencia del teletrabajo en función de las diferentes situaciones profesionales, entre 2019 y 2020.

Así, los datos muestran que apenas ha habido cambios en las y los autónomos, quienes ya trabajaban desde su domicilio de manera frecuente antes de la pandemia, y que el grueso de la transformación del teletrabajo ha ocurrido entre las personas asalariadas y, sobre todo en el sector de finanzas, seguros, actividades profesionales, científicas y

## DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS

La nueva regulación ha establecido los siguientes derechos para estas personas:

- Derecho a la formación y promoción profesional en los mismos términos que quienes prestan los servicios de manera presencial,
- Derecho a la dotación de medios suficientes y compensación de gastos
- Derecho al horario flexible
- Derecho al registro horario adecuado
- Derecho a la intimidad y protección de datos
- Derecho a la desconexión digital

Además de los anteriores, también se establecen derechos relativos a la prevención de riesgos laborales y derechos colectivos.

técnicas o de información y comunicaciones donde la presencia del teletrabajo supera el 40% en 2020.

La fase de confinamiento severo de la pandemia en la primavera de 2020 sirvió como una experiencia que mostró a empresas y personas que el teletrabajo era una opción posible para muchos empleos. En este sentido, se aceleró en el mercado de trabajo un proceso de transformación basado en soluciones tecnológicas que hacen que nos hagamos la siguiente pregunta "¿qué porcentaje del empleo podría realmente teletrabajar?".

Esta pregunta puede tener una respuesta aproximada. Así, aplicando la metodología puesta en marcha en el estudio de Jonathan I. Dingel y Brent Neiman y cruzándolo con los datos de la Encuesta de Población Activa de 2019, el teletrabajo potencial en la CAE sería de un 34,2% del total de las personas empleadas.

(continúa en la siguiente página).

# EFECTOS DEL TELETRABAJO

La magnitud del teletrabajo, tanto la real, observada durante la pandemia, como la potencial a medio y largo plazo, invita a la reflexión sobre sus efectos positivos y negativos. Es importante conocerlos antes de implementarlo para poder establecer su ejercicio con garantías.

## Efectos económicos

Para quien teletrabaja, se genera un ahorro en lo relativo a los costes de transporte, alimentación y otros. Así, la [encuesta que se realizó en 2020 por la Cámara de Comercio del Estado](#), estimó un ahorro anual para cada persona trabajadora de entre 264 y 660 euros en transporte y hasta 616 euros en comida.

Asimismo, para las empresas también se genera un ahorro en lo relativo al espacio de trabajo, derivado de costes asociados como suministros, mantenimiento o limpieza, además de otros como viajes y dietas. En la [estimación](#) hecha por la consultora Kate Lister, se indica que en Estados Unidos la empresa media podría ahorrar hasta 11.000 dólares por cada trabajadora o trabajador que trabaja a distancia al menos media jornada.

Hay que apuntar a que, si la implantación del teletrabajo se configura como una forma de flexibilidad laboral u horaria, el ahorro es mucho mayor, ya que se evita, por ejemplo, acudir a una reducción de jornada o excedencias por tener esa posibilidad de flexibilizar los horarios. Esto genera un ahorro para la persona trabajadora y para la organización, además de tener un efecto positivo en la motivación y lealtad con la empresa.

## COMUNIDAD KONTZILIA

La Comunidad Kontzilia la forman empresas vascas interesadas en mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus plantillas para contar con trabajadores y trabajadoras dispuestas a trabajar de forma corresponsable con la empresa. En la Comunidad se comparten necesidades, retos, dificultades y buenas prácticas.

Tras la regulación de 2020, se trabajó en un monográfico sobre el teletrabajo, con cifras de Euskadi y a nivel europeo y buenas prácticas de diferentes empresas. Puedes acceder al documento desde [aquí](#).

## Efectos en la productividad

También hay presencia de efectos positivos y negativos en la productividad. Según el [informe Randstad](#) y los estudios de Yulia Zhestkova y Nicholas Bloom y de Vos, Meijers y van Ham, es difícil dar una respuesta clara en este sentido.

En lo que sí existe consenso es en la determinación de los factores que establecen una mayor productividad: la adecuación de la infraestructura digital y las herramientas TIC disponibles; la formación a las personas trabajadoras en competencias digitales, así como en autonomía, disciplina y capacidad de autogestión; la voluntad de la persona y el porcentaje de jornada que se realiza de forma remota, entre otros.

## Efectos en la salud

El trabajo a distancia tiene efectos también en la salud. El blog divulgativo AVANTIDEAS se hace eco de un estudio en el que se analiza el aislamiento social de las personas que trabajan a distancia.

En el estudio se establecieron dos grupos de trabajo en una empresa, el primero trabajando desde casa y el segundo de forma presencial. A pesar de que el grupo de trabajo a distancia produjo un 13,5% más y redujo en un 50% su probabilidad de abandonar la compañía, estas personas decidieron renunciar a esos beneficios para paliar una consecuencia que habían sufrido: el aislamiento social. Y es que según un estudio propio de la Universidad de Comillas, más del 21% de la población siente aislamiento social, con una alta incidencia especialmente en la población más joven.

Por otro lado, el trabajo a distancia origina un aumento de las reuniones telemáticas, con lo que se aumenta el tiempo de exposición a pantallas.



Tal y como muestra el estudio de Hooftman citado en el informe de Randstad, esto puede tener efectos perjudiciales para la salud ocular. De igual manera, es necesario atender a las condiciones de trabajo de los hogares para prevenir futuros efectos negativos de salud (por ejemplo, musculares).

## El impacto de la digitalización

Una conclusión que se extrae es que la digitalización tiene un impacto, y seguirá teniéndolo en el futuro, en los puestos de trabajo y su organización. Así, ya se habla de una división de puestos en aquellas personas que disponen de un sitio fijo de trabajo ("*desk workers*") y aquellas que no realizan sus labores en un mismo lugar ("*deskless workers*").

## Modelos de confianza

Sea cual sea el modelo elegido (presencial, semipresencial o trabajo a distancia total), es importante tener en cuenta que [la confianza es uno de los pilares básicos de la flexibilidad laboral](#). Es por esta razón que algunas organizaciones, antes de implantar el teletrabajo, destinan recursos en formar a las y los futuros teletrabajadores, dándoles recursos en motivación y prácticas transparentes y alejándose de sistemas basados en jerarquía, competencia o control.

A modo de conclusión, hay que tener en cuenta que la implantación del teletrabajo en muchos casos fue provocada por la urgencia y por la necesidad de protección de la salud general. No obstante, para que sea una medida eficaz, debe planificarse y gestionarse adecuadamente.

# 5 claves a tener en cuenta ...

A pesar de que el teletrabajo estaba en la hoja de ruta de muchas organizaciones, la necesidad de utilizarlo generada por la pandemia ha hecho que su implementación se haya disparado, en algunos casos, sin demasiadas garantías. A continuación se señalan 5 aspectos a tener en cuenta para que el teletrabajo se implante de manera exitosa en las empresas:

- 1 El teletrabajo no garantiza la conciliación si no va unido a cierta flexibilidad horaria.
- 2 Sin un modelo de confianza y corresponsabilidad, el teletrabajo no se implantará de una forma efectiva.
- 3 Es importante combatir el aislamiento social de las personas teletrabajadoras. Para combatirlo, algunas empresas consideran necesario un contacto diario para mantener el vínculo y hacer frente al aislamiento social. En definitiva, generar conexiones o vínculos a través de las redes.
- 4 Es importante desarrollar un alto nivel de compromiso en relación a las agendas personales y laborales.
- 5 Para que el teletrabajo se implante de forma exitosa, es necesario realizar un acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

## Aviso: PRÓRROGA de los ERTES



En virtud del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, se ha establecido una prórroga de los ERTE en sus modalidades actuales hasta el 31 de octubre de 2021, y, además, se ha aprobado una nueva modalidad de ERTE que se extenderá del 1 de noviembre de 2021 al 28 de febrero de 2022, que exige la presentación de solicitud de prórroga ante la autoridad competente entre el **1 y el 15 de octubre**. Esta nueva modalidad atribuye diferentes beneficios a las empresas que realicen acciones formativas en favor de las personas que están en el expediente de regulación temporal de empleo.

## Próximos eventos sobre conciliación

Septiembre Noviembre



13-15

BBK Family organiza su 2ª concurso sobre "Experiencias innovadoras en la conciliación". La campaña de este año se centra en los cuidados y cualquier organización puede enviar su propuesta. Para conocer las finalistas de la 1ª edición y sus propuestas en concreto pincha [aquí](#).



Octubre

18-29

La Semana Europea de la Gestión Avanzada es un lugar de encuentro que reúne actos de promoción y difusión para el intercambio de buenas prácticas y experiencias sobre Gestión Avanzada organizada por Euskalit, donde la conciliación tendrá un papel importante. Tendrá lugar del 18 al 29 de octubre de 2021 en cuyo marco se celebrará un Congreso los días 20 y 21 de octubre en el Palacio Euskalduna de Bilbao. Más información [aquí](#).



En Kontzilia estamos elaborando un protocolo de implantación del teletrabajo, con el objetivo de que se convierta en una herramienta útil para las organizaciones. Nos gustaría conocer buenas prácticas, experiencias, retos...que las organizaciones hayáis puesto en marcha.

Asimismo, recordamos la oportunidad de conocer la Comunidad Kontzilia, las empresas que la forman, las actividades y próximos encuentros que se realizarán.

Para contactar escribe a [kontzilia@euskadi.eus](mailto:kontzilia@euskadi.eus)