

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TELETRABAJO

Autora

M^a del Consuelo Cuenca. Licenciada en Psicología Sanitaria y Forense.

Resumen

Trabajar a distancia de forma fija o temporal es una alternativa laboral viable como viene sucediendo en las últimas décadas. Inicialmente en España, el teletrabajo se ha promovido en base a iniciativas europeas sobre formación y empleo, buscando optimizar las oportunidades de empleo o fuerza de trabajo. Actualmente, las medidas gubernamentales españolas para evitar la extensión de la pandemia del coronavirus COVID 19, han recomendado la instauración de esta modalidad de trabajo. Sin embargo, en algunas organizaciones empresariales no es viable adoptar esta modalidad de trabajo debido a las características idiosincrásicas de la actividad laboral que desarrolla. Esta modalidad de trabajar a distancia se ha implantado de forma general en muchos de los sectores laborales, presentando ventajas e inconvenientes tanto para la empresa como para el trabajador. Esta situación ha derivado a que el teletrabajo haya sido contemplado por el régimen jurídico laboral con los mismos derechos sujetos a convenio a los trabajadores presenciales. La bibliografía existente pone de manifiesto diferentes estudios acerca de los riesgos laborales en términos de salud e higiene en los distintos sectores empresariales, sin embargo son escasos en el contexto de la modalidad de teletrabajo.

Palabras clave

Teletrabajo, COVID-19, TIC, organización, sector empresarial, prevención de riesgos laborales.

Introducción

Actualmente, internet funciona como una gran red de ordenadores a nivel global, en la que se puede intercambiar información a nivel individual o grupal. La comunicación se basa en un lenguaje y protocolo normativo común para que puedan viajar los datos por la red mediante conexiones telefónicas, cable, ondas, satélite u otro tipo de tecnología. Su extensión abarca casi todo el territorio español facilitando su acceso a la población en general para un uso doméstico, laboral, social. Por ello, desde hace años, trabajar a distancia de forma fija o temporal es una alternativa laboral viable.

Inicialmente en España, el teletrabajo se ha promovido en base a iniciativas europeas sobre formación y empleo, las cuales buscan seguir la tendencia de optimizar las oportunidades de empleo o fuerza de trabajo. En general, desde Europa las decisiones se destinan a colectivos específicos, trabajadores inmersos en transformaciones industriales, personas desempleadas, personas de difícil inserción laboral, (discapacidad, reclusión...) y la inserción laboral de la mujer.

El teletrabajo al aparecer en las sociedades industrializadas se extendió años 80 mediante el impulso y el avance de las nuevas tecnologías informáticas lo que conllevó a diferentes cambios y transformaciones en el sistema social, dando oportunidad a hombres y mujeres para desenvolverse en un ambiente a través del teletrabajo por las razones expuestas el teletrabajo constituye en una herramienta que beneficia en la innovación dando como resultado un elevado índice en productividad (Martínez, 2018).

Esta tendencia actual hacia la modalidad del teletrabajo se fundamenta en el concepto de flexibilidad y efectividad laboral, derivando en importantes transformaciones a nivel económico, jurídico y social, al involucrar diferentes formas de vinculación laboral, gestión de jornadas y nuevas características para la ejecución del trabajo. Se busca aprovechar nuevas oportunidades laborales, reducir costos, disminuir tiempos de desplazamiento, aumentar la productividad en las organizaciones, entre otros elementos.

La Organización Mundial de la Salud y los diferentes países han recomendado la modalidad de teletrabajo como medida de contención de la propagación de la pandemia del COVID-19. Ante esta situación, el Gobierno de España, mediante el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establece medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social. En su art. 5, indica el carácter preferente del trabajo a distancia, y en la disposición adicional octava, establece que el Gobierno dispondrá la inmediata puesta en marcha, a través de la entidad pública empresarial RED.ES, del Programa Acelera PYME con el objeto de articular un conjunto de iniciativas en colaboración con el sector privado de apoyo a las PYME.

El Observatorio Nacional de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (ONTSI) ha detectado, sintetizado y sistematizado indicadores se sobre el uso teletrabajo y trabajo en movilidad en España y Europa. Señala diferentes indicadores que caracterizan dicha actividad, a partir de los últimos datos disponibles de la encuesta de uso TIC y Comercio Electrónico en empresas del año 2019 y la encuesta de uso TIC en hogares del INE y Eurostat del año 2018. Considera que algunas empresas españolas ofrecen una imagen y nivel de preparación suficiente para adoptar la modalidad de teletrabajo en España, ya que está se venía realizando antes de la crisis del COVID-19. Afirma la importancia de iniciar un seguimiento de la evolución e impacto de estas medidas respecto de la preparación de las empresas y su transformación digital en cuanto a esta modalidad de trabajo.

Expansión del teletrabajo

La economía y los mercados de trabajo tienden a la globalización, de ahí la necesidad de transformar los métodos de trabajo a nivel estructural y organizacional.

El teletrabajo se basa en la flexibilidad de la actividad laboral, orientar a la empleabilidad, entre otras cuestiones. Sin embargo, en algunas organizaciones laborales y empresas no pueden adoptar esta modalidad de trabajo debido a su dimensión, complejidad, características estructurales, o simplemente no es viable debido a al tipo de actividad laboral como algunas actividades del sector primario, servicios directos como hostelería, comercio menor, etc.

El Acuerdo del Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 define el teletrabajo como una *“forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*.

Esta definición general recoge que trabajadores/as realicen y organicen sus actividades laborales mediante el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), sin embargo no especifica el lugar del trabajo virtual; el cual viene a ser una instalación independiente al centro de trabajo como los telecentros, ubicación designada por las circunstancias laborales o dirección de un equipo de trabajo, el hogar, etc.

El concepto de trabajar a distancia se entiende como aquella actividad profesional remunerada, descentralizada y con una ubicación fija/diferente al lugar habitual de trabajo que requiere una mayor actividad laboral de forma telemática respecto a la presencial. El teletrabajo como modalidad de trabajo de carácter no presencial se orienta a la consecución de resultados posibilitando que los empleados/as puedan realizar toda o parte de su jornada, desde una ubicación alternativa al propio puesto de trabajo.

La prevención ante la pandemia del coronavirus SARS-coV-2, denominado COVID 19, ha propiciado la expansión del teletrabajo. Algunos gobiernos y organizaciones recomiendan trabajar desde el hogar o un lugar privado para evitar contagios probables ante la atención presencial. Se enfatizan dos motivos para que las empresas opten por el teletrabajo; el primero, es una manera de prevenir la extensión del coronavirus entre trabajadores, clientes o usuario/as; la segunda, no paralizar la productividad de un país para impedir un caos general.

El trabajador/a desempeña las funciones de su rol a distancia mediante la aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información computarizada. Es decir, el teletrabajo nacional/internacional se configura como un medio por el cual un trabajador autónomo o por cuenta ajena desarrolla una actividad laboral a distancia mediante las nuevas TIC.

Las diferentes modalidades de teletrabajo estarán en función del tejido sectorial, tipo de actividad laboral, horarios, plantilla de personal, gestión de tareas, demandas laborales, estructura y tamaño organizacional, equipamiento telemático, disponibilidad económica empresarial, PYMES, autónomos, etc.

Esta modalidad de trabajo se caracteriza más por trabajar a distancia y compartir información en grupo de forma digital para gestionar la dinámica de control interno de la organización, requiere un menor número de reuniones presenciales debido al aumento de las conexiones en red.

El teletrabajo facilita un dialogo interactivo a tiempo real entre las partes conectadas; de tal forma, que el feedback es inmediato facilitando que el trabajador/a pueda realizar su labor. Cada teletrabajador/a actuará como una pequeña unidad interconectada al equipo de trabajo que desempeñara su labor en función de las demandas, fases laborales, etc. Ello da lugar a que aumente la comunicación telemática entre los miembros de un equipo de trabajo, y a su vez tenderá a favorecer el vínculo informativo entre los trabajadores y superiores respecto a la gestión y administración de la empresa.

En los últimos años, la implantación del teletrabajo venía cogiendo fuerza, y presumiblemente éste adquirirá mayor auge debido a las circunstancias actuales. Un ejemplo de ello, son los datos del Instituto Nacional de Estadística (2014) que informa que el 22% de las empresas apuestan por el teletrabajo, el informe Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (2016), practican el teletrabajo un 6,6% de trabajadores en España, entre otros.

Dependiendo del sector empresarial, trabajar on line es un instrumento para dar continuidad a la actividad laboral. Se caracteriza como una herramienta de trabajo dirigida al desarrollo de la producción, distribución y/o servicios.

En la actualidad, ante la pandemia del coronavirus, hay casos en los que la empresa no dispone de medios telemáticos o en su actividad no es posible el teletrabajo, subsidiariamente y de manera provisional hasta que se erradique el confinamiento como medida para evitar la extensión del coronavirus, se utilizan los permisos de conciliación laboral, se llegan acuerdos entre la dirección empresarial y empleados/as, y se ponen en marcha ayudas gubernamentales para intentar reducir las dificultades económicas derivadas de la crisis sanitaria.

La instauración actual del teletrabajo en España se puede llegar a considerar como “un experimento” a nivel económico, socio laboral y psicológico. En el caso que en nuestro país que se instalase de forma más estable, probablemente variará el estilo de vida laboral de los trabajadores y patronales al transformar parte de la estructura y organigrama de cada sector empresarial.

Trabajar a distancia: modalidad de trabajo en pleno auge

El teletrabajo es una actividad laboral contemplada por el régimen jurídico laboral. Recoge que disfrutan de los mismos derechos sujetos a convenio de cada centro de trabajo, tanto los trabajadores presenciales como los digitales. Se considera un derecho para favorecer una mejor conciliación de la vida laboral/familiar para los trabajadores/as.

Esta herramienta clave tiene como finalidad propiciar una organización del trabajo más flexible, además de un ahorro de costes para la empresa (instalaciones, oficinas...). Es un mecanismo de acción que adquiere protagonismo propio al atender a las necesidades específicas de cada trabajador/a y a las propuestas razonables de la organización.

Inicialmente, exige plasticidad y adaptación al ser un formato novedoso en tiempo y espacio. Es decir, la dirección organizacional determina la elección de personas para el teletrabajo en función de las cargas de trabajo y evolución de la actividad laboral. Requiere reestructuración (horarios de trabajo, reparto de rol y funciones laborales, plantilla de personal, etc.) con el fin de alcanzar un adecuado rendimiento y mejorar la productividad.

En España, el avance de las TIC y los indicadores de conectividad existentes presentan un buen escenario para la implementación del teletrabajo en casi todos los sectores de trabajo. Esta modalidad de trabajar a distancia se ha implantado de forma general en muchos de los sectores laborales, presentando ventajas e inconvenientes, tanto para la empresa como para el trabajador (Tabla 1).

El perfil de teletrabajador se caracteriza por habilidades suficientes para realizar un teletrabajo efectivo como mostrar disciplina y planificación ante el desempeño laboral, motivación, autoconfianza, iniciativa, conocimientos en TIC y capacidad de organización bajo supervisión, mantener el equilibrio laboral respecto a otras actividades de la vida privada, tomar decisiones, solucionar de problemas, etc.

Tabla1. *Ventajas e inconvenientes*

Ventajas para los empleados	Desventajas para los empleados
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor independencia - Reducción de gastos en desplazamientos/combustibles - Manejo personal del tiempo de trabajo/libre - Incremento de la eficiencia - Flexibilidad espacio-temporal - Reducción del estrés laboral - Mismos derechos que trabajador presencial acordado en contrato/convenio: Conciliación laboral y familiar, remuneración... - Favorece el empleo rural o en zonas aisladas/ deprimidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la socialización e interacciones laborales presenciales entre compañeros - Posible reducción en las normas de seguridad ocupacional - Sensación de pérdida de identidad con la empresa - Interferencias en el desempeño laboral ante el desequilibrio de reparto de responsabilidades domésticas, familiares...

<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a diferentes colectivos a reincorporarse al mundo laboral: discapacidad, migrantes, mujer, etc. - Formación y colocación - Apertura al empleo de diferentes colectivos 	
Ventajas para la empresa	Desventajas para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> - Menor infraestructura - Reducción de costos fijos - Mayor productividad ante un trabajo por objetivos preestablecidos - Reducción de absentismo - Aumento de la productividad - Acceso a nueva fuerza de trabajo desde diferentes lugares - Eliminación de control horario - Atracción y retención del talento - Conciencia ambiental con el uso de TIC - Apertura de mercado laboral - Favorece nuevas formas de negocio: telemarketing, telecompra, telemedicina o teleinformación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de pérdida del sentido de cultura empresarial - Riesgo en el control de calidad: dificultades en la supervisión y control del producto - Adolecer la prevención de riesgos laborales - Inversión económica en TIC (materiales, programas de codificación para la protección de datos...)

Desde una perspectiva económica y laboral, el teletrabajo es una modalidad de trabajo flexible que plantea resultados positivos para patronos y trabajadores como la mejora del medio ambiente, la satisfacción laboral de los trabajadores/as y su calidad de vida (Tabla 2). Sin embargo, también existen diferentes barreras que bloquean la adopción de esta forma de trabajo (Tabla 3).

Tabla 2. *Resultados positivos de teletrabajo para patronos y trabajadores*

Política/Protocolo de procesos	Cultura e Imagen Organizacional
Trabajador/a y Patronal: <ul style="list-style-type: none"> - Alineamiento con las políticas públicas 	Trabajador/a: <ul style="list-style-type: none"> - Mayor satisfacción laboral - Mejor calidad de vida - Protección del medio ambiente
Beneficios para empleados/as	Patronal: <ul style="list-style-type: none"> - Mejor clima organizacional - Atracción y retención del talento - Protección del medio ambiente
Trabajador/a: <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad de horarios - Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral 	Modelo de negocio

<p>Patronal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento de productividad - Aumento de capacidad creativa de los empleados/as - Mejoras en calidad y el desempeño 	<p>Trabajador/a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ahorro económico - Reducción de la huella de carbono e impacto en medio ambiente <p>Patronal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de costos - Reducción de la huella de carbono y su impacto en medio ambiente.
--	--

Tabla 3. *Algunas barreras ante la implantación del teletrabajo*

<p>Barreras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déficits en la infraestructura tecnológica y comunicativa (actualización de materiales tecnológicos, uso de aplicaciones, soporte técnico, etc.) - Estereotipos sobre el teletrabajo - Arraigo de Cultura empresarial presencial - Rechazo de descentralización - Desigualdad en los mandos de equipo - Dificultades de liderazgo en la expansión de negocios - Baja aceptación de la instalación de tecnología o líneas de ADSL corporativas - Dificultad añadida en la gestión de los horarios, normalmente por exceso. - Alejamiento del centro del servicio de soporte y dependencia de la tecnología. - Tendencia a homogeneizar la cultura de liderazgo. - Interrupciones telefónicas o videoconferencias durante la jornada de trabajo. - Inversión económica de equipos y mantenimiento. - Resistencia al cambio cultural al tender a centrarse más en la idea de negocio que en los RRHH - Formación y actualización tecnológica del personal - Riesgos para la salud e higiene: condiciones medioambientales, ergonomía...

Marco jurídico del Teletrabajo

En 1980, se aprueba el Estatuto de los Trabajadores respecto a trabajar desde el domicilio. Tras la reforma del 2012, pasó a denominarse trabajo a distancia quedando definido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, el trabajador/a a distancia podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo establece que los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

El Real Decreto – Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, constituye un hito legal, al regular el fenómeno del teletrabajo, modificándose para ello el Artículo 13 del Estatuto de Trabajadores.

El 8 de marzo de 2019, dentro del derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar-laboral, reconocido en el art. 34.8 Estatuto de los Trabajadores, el 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, añadió la prestación de servicios a distancia.

BOE nº 73 de marzo de 2020, expone: *<<a escala nacional e internacional, ha requerido la adopción del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que ha declarado el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, incluyendo limitaciones a la libertad de circulación, requisas temporales y prestaciones personales obligatorias y medidas de contención en el ámbito educativo, laboral, comercial, recreativo, o en lugares de culto. Entre las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 se han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Se señala que mediante las herramientas informáticas y digitales, pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas «virtuales» vía voz, videoconferencias o envío de documentos interno. Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, la urgencia de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes>>.*

Ante la realidad existente, se puede decir que los efectos laborales en relación al coronavirus ha posibilitado el establecimiento del teletrabajo, llegándose a convertir en “un aliado” empresarial, laboral y sanitario para evitar la propagación del contagio vírico.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o tener un carácter voluntario en el avance de la relación laboral. Por lo tanto, el empresario puede ofertar la modalidad de teletrabajo, y el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Cuando el trabajador expresa su deseo de teletrabajar, el empresario también puede aceptarla o rechazarla, siempre que se respete lo establecido por negociación colectiva. En ausencia de convenio, la empresa negocia con la persona trabajadora una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará su negativa. En cualquiera de los casos mencionados, el empresario entregará al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la *Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la <<obligación del*

empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral>> como informaciones de convenios colectivo aplicable, descripción de la tarea de trabajo, especificidades que requieran información escrita (departamento/sección/grupo teletrabajador, superiores, punto o persona de información, modalidades de entrega de trabajos, etc.).

En el marco legislativo español, los convenios colectivos aplicables o acuerdos específicos complementarios garantizarán a los teletrabajadores las mismas condiciones laborales y políticas de evaluación, acceso a la formación y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, que a los trabajadores que presten sus servicios de forma física en los locales de la empresa.

Además de formalizar el contrato laboral entre empresa y empleado/a (relación contractual de prestación de servicios, registro de horarios de jornada y características específicas de teletrabajo) es recomendable la elaboración de un documento de control empresarial de la actividad ejecutada a distancia en el que se haga constar la recepción por parte del trabajador de los medios, materiales e informaciones precisas que la empresa suministra para el desarrollo del teletrabajo. Dicho documento también detallará qué aspectos están cubiertos por la póliza de seguros (equipamiento, accidente, seguro de hogar, responsabilidad civil frente a terceros, robo incendio...), quién contrata y se hace cargo del coste de los mismos.

Prevención de riesgos y salud laboral en el teletrabajo

La organización/patronal tiene la responsabilidad de poner en marcha aquellas medidas preventivas relacionadas con la salud y seguridad profesional, tanto del lugar de trabajo como de sus empleados/as. Los trabajadores a distancia suelen recibir formación para estar en un ambiente de trabajo a distancia adecuado, manejar adecuadamente el equipo técnico o equipamiento, planificación de trabajo, objetivos a alcanzar, etc.

Otro punto, importante es que los trabajadores han de recibir la información de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, sobretodo acerca de las exigencias relativas a las pantallas de datos. Por lo tanto, el teletrabajador es responsable de aplicar correctamente las políticas de seguridad.

La empresa, los representantes de los trabajadores y/o autoridades competentes en el área de trabajo pueden llegar a verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, solicitando tener acceso al lugar del teletrabajo en el marco de la legislación vigente y de los convenios colectivos nacionales. Cuando el teletrabajador trabaja en el domicilio, el acceso estará sometido a una notificación previa y consentimiento. Y, a su vez, también el teletrabajador puede solicitar una visita de inspección de la ubicación descentralizada del centro de trabajo mostrando las condiciones ambientales laborales.

La organización empresarial estará obligada a respetar la vida privada del teletrabajador. Luego, el sistema de vigilancia tiene que dirigirse solo al objetivo prestablecido como indica la Directiva 90/270/CEE del consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (artículo 16.1 de la Directiva 89/391/CEE). Generalmente, para un correcto desarrollo del teletrabajo, el empresario se encarga de proporcionar, instalar y mantener los equipamientos necesarios y cubrir los costes originados, excepto en los casos en que el teletrabajador utilice su propio equipo.

La empresa puede requerir confidencialidad y seguridad de los datos de forma contractual. Ésta puede establecer procedimientos sobre cómo acceder y vetar la salida de información documental, generar sistemas de claves de acceso a la información, desarrollar diferentes niveles de confidencialidad, exigir la adopción de sistemas de seguridad en el hogar o ubicación del trabajo descentralizado, etc. Por consiguiente, tanto el empresario como el teletrabajador/a respetarán las exigencias establecidas en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, así como aquellas establecidas en el convenio colectivo (Derecho a la intimidad, uso de dispositivos digitales, desconexión digital, intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización, entre otros.).

Propuesta de las fases de implantación del teletrabajo

1.- Análisis de viabilidad

Generalmente, trabajar a distancia se asocia a macro y microempresas ligadas al sector de las TIC, empresas de servicios o actividad autónoma que requieren para su implantación:

- Un equipo de trabajo para detectar, cuantificar y modificar problemas potenciales de la puesta en marcha del sistema de teletrabajo.
- Reorganizar a las personas afectadas por la puesta en marcha del proyecto (mandos, dirección, trabajadores, grupos, etc.).
- Calcular el potencial existente para desarrollar el teletrabajo (departamentos, áreas de trabajo, personal, objetivos generales/específicos, etc.).

2.- Definir los criterios de selección y procedimientos

- Condiciones y términos de la incorporación del teletrabajador/a.
- Criterios de selección para trabajadores y superiores.
- Formación para la incorporación al puesto.
- Sistemas de apoyo durante la jornada laboral.
- Cubrir necesidades logísticas, equipamiento, costes, servicios de mantenimiento, pólizas de seguro, sistemas de control, etc.
- Procedimientos y métodos formalizados de trabajo en remoto.
- Medidas preventivas en materia de seguridad e higiene (riesgos de factores psico-sociales en el ámbito laboral).

3.- Proceso de reclutamiento y sondeo

- Características personales de trabajadores, mandos y gestores (competencias en la actividad laboral, adaptación a trabajar a distancia, capacidad de organizar tiempos, a comunicarse en red, a separar la vida privada de la laboral, etc.).
- Ubicación adecuada para el desarrollo del teletrabajo.
- Razones de interés del trabajadores voluntarios digital frente al presencial.
- Actitud ante la experiencia laboral en trabajo a distancia.
- Análisis de tareas en remoto.
- Información necesaria para la un adecuado desempeño del rol y sus funciones.
- Programación de reuniones y comunicados.
- Esquema modificable del calendario de eventos y actividades

4.- Diseño del proyecto piloto

- Escrutinio del programa de teletrabajo para la consecución de objetivos y resultados.
- Fomento de habilidades de gestión del tiempo, habilidades negociadoras, resolución de problemas...
- Desarrollo de habilidades de comunicación asertiva (corporal, verbal, escrita, electrónica).
- Entrenamiento en habilidades técnicas relacionadas con el uso de equipos y sistemas de trabajo.
- Obligaciones y Derechos del trabajo diario (mantenimiento equipos, conservación del lugar de trabajo, disponibilidad de localización...).
- Protocolo de seguridad e higiene.

5. Evaluación a lo largo de la implantación del teletrabajo

- Análisis en los gestores y teletrabajadores de los sentimientos, sensaciones y actitudes respecto al trabajo presencial o a distancia.
- Examinar las guías de actuación para validar su contenido como procedimiento de actuación.
- Valorar cómo se priorizan tareas y se ajustan a los tiempos
- Comparar resultados presencial versus digital
- Identificar errores
- Detallar costes y ahorros (desplazamientos, suministros, material fungible, etc.).
- Exponer ventajas e inconvenientes de esta modalidad laboral

6. Evaluación de la efectividad del teletrabajo

La administración o gestora de la organización empresarial analiza el alcance de los objetivos programados y pactados, entre ellos: Ahorro en costes de espacio de oficina, aparcamiento, material informático, pluses de transporte, dietas, etc.

- Descenso del absentismo.
- Reducción de la rotación del personal.
- Posibilidad de aumento en la empleabilidad.
- Apertura a nuevos nichos de teletrabajadores (diferentes colectivos)

- Mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incremento de la productividad
- Fomento de la cultura empresarial

Contexto del teletrabajo

La bibliografía existente acerca de esta temática indica que los principales riesgos laborales detectados se relacionan con la ergonomía, los factores psicosociales asociados al área laboral, y a los déficits en el establecimiento de límites adecuados entre la vida familiar y laboral, así como el impacto en contaminación medioambiental ante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Por lo tanto, se hace preciso instaurar las medidas sobre prevención de riesgos laborales sujetas a las condiciones del teletrabajo.

El teletrabajo puede llegar a tener efectos positivos en los trabajadores al reducir algunos de los factores estresantes como el desplazamiento al centro de trabajo o a diferentes ubicaciones de trabajo, flexibilidad horaria, etc. Sin embargo, también se detectan otros elementos como el aislamiento profesional del teletrabajador/a que afecta negativamente al desempeño laboral, sobrecarga laboral, riesgo de desarrollo de adicción al trabajo cuando no se establecen normas y límites (distribución de tiempos y tareas laborales, separación de responsabilidades familiares-laborales...), inobservancia de las normas de seguridad e higiene, etc. Es decir, se producen efectos en la salud que se asocian a una sintomatología derivada del estrés.

Las diferencias individuales del teletrabajador/a óptimo son su personalidad, formación, entrenamiento en el manejo de herramientas tecnológicas, capacidad de autorregulación emocional, autoconocimiento, autoconcepto, capacidad de resolución de problemas, hábitos de salud y trabajo adecuados, entre otras variables. Todo ello determina un nivel de aptitud apropiado para lograr el rendimiento laboral deseado sin afectar a la calidad de vida personal ni familiar.

La literatura existente viene recogiendo los efectos de los riesgos psico-sociales en el ámbito laboral en los diferentes sectores empresariales, sin embargo en la modalidad de teletrabajo las investigaciones son escasas. Siendo interesante profundizar más en los perfiles de los teletrabajadores, las variables contextuales y disposicionales de esta opción de trabajo, sobre colectivos (discapacidad, grupos de edad, género, etc.), situación perinatal, epidemias y/o pandemias.

Conclusiones

Actualmente, el teletrabajo supone una adaptación a nivel económico, social, laboral y psicológico. Supone una modalidad de trabajo flexible que plantea resultados positivos para patronos y trabajadores como la mejora del medio ambiente, la satisfacción laboral

de los trabajadores/as y su calidad de vida. Sin embargo, también existen diferentes barreras que bloquean la adopción de esta forma de trabajo como la dinámica interna empresarial, déficits estructurales y logísticos o la ausencia de viabilidad ante las características de la actividad laboral.

La instauración actual del teletrabajo en España se puede llegar a fijarse de forma más estable llegando a modificar a nivel inter y intra las organizaciones de trabajo, gestión de las patronales y el estilo de vida laboral de los trabajadores.

Ante la creciente forma de trabajar a distancia, se hace preciso desarrollar estudios sistemáticos sobre la organización de empresas orientadas al teletrabajo y los efectos del mismo en la calidad de vida de los trabajadores y su entorno familiar.

Referencias bibliográficas

Andrés, M. C. (2008). *El Efecto del Teletrabajo sobre el rendimiento profesional, la motivación, el ambiente y la economía*. Universidad Estatal a Distancia. San José de Costa Rica. Recuperado de <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/3JIMENEZ%20espanol.pdf>

Caamaño RE. (2010). *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (7):79-105. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003

Cabeza Pereiro, J. (2017). *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. Editorial Aranzadi.

Día P. (1996) *Tecnología de la comunicación de la información y la sociedad: un enfoque basado en la comunidad*. Editorial: Gill KS. Sociedad de la Información. Sistemas centrados en el ser humano. Springer, Londres

Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en américa latina y el caribe*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. Recuperado de <http://labspace.open.ac.uk/file.php/3311/kmap/1204550703/referencias/teletrabajoe-nALatinayCaribe.pdf>

Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE de Marzo 2020. Recuperado de <http://www.ontsi.red.es/es/dossier-de-indicadores-pdf/Dossier-de-Indicadores-de-teletrabajo-y-trabajo-en-movilidad-en-Espana-y>

Libro blanco de teletrabajo en España. Recuperado de <https://www.orientamartamouliia.es/wp-content/uploads/2017/09/Libro-Blanco-del-Teletrabajo-en-Espa%C3%B1a-Fundaci%C3%B3n-M%C3%A1sfamilia-2012.pdf>

Martínez, P. (2018). *Barreras a la innovación y la productividad en las empresas de calzado en la ciudad de Ambato*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28286>

Moorcroft, S. y Bennett, V. *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Pérez J, Sancho T, Nogareda C. *NTP 412: Teletrabajo: Criterios para su implantación*. Nota Técnica de Prevención. INSHT. Recuperado de http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_412.htm.

Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de *medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. BOE 73. BOE-A-2020-3824. Recuperado de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Rubio R. (2010). *La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile*. Revista de Geografía Norte Grande. 2010; (45):119-134.

Salazar C, Baker P. *El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer*. Ciencia y Trabajo. 2007; 9(24):89-98. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf>

Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. (2017). *El teletrabajo desde la perspectiva de Salud Laboral*. Recuperado de <http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17487/2385789>
[Guia_del_teletrabajo_desde_la_perspectiva_de_la_Salud_Laboral.pdf](#)

Sierra Castellanos, Y. Merlo Santana, A. Escobar Sánchez, S. (2014). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol. 14 No. 1, pp 57-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5493098>

Verano D, Suárez H, Sosa S. (2013). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.iedee.2013.03.002>.

Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. (2018). *El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales*. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, 2018, 287-297. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6805230.pdf>.