



**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

2017/2018

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN
LABORAL Y FAMILIAR**

**TELEWORK AS A MEASURE OF BALANCING BETWEEN WORK
AND FAMILY LIFE**

**ALUMNO
ALEJANDRO ALONSO OTERO**

**TUTOR
ANTONIO MARTÍN HERNÁNDEZ**

ÍNDICE:

OBJETIVOS.....	3
RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN AL TELETRABAJO.....	6
CAPÍTULO 1: Conceptos, características e implantación del teletrabajo	8
1.1 Evolución del teletrabajo.....	8
1.2 Ventajas e inconvenientes.....	9
1.2.1 Para los trabajadores.....	9
1.2.2 Para las empresas.....	10
1.3 Tipos de teletrabajo.....	11
1.4 Implantación del teletrabajo.....	12
1.4.1 Fases de la implantación.....	12
1.4.2 Consideraciones especiales.....	14
1.4.3 Casos reales.....	14
CAPÍTULO 2: Marco legal	16
2.1 Normativa española.....	16
2.2 Normativa europea.....	17
2.3 Cambios necesarios en la vigente legislación.....	17
CAPÍTULO 3: Proyectos para el fomento del teletrabajo	19
3.1 Programas dedicados a trabajadores públicos.....	19
3.2 Medidas para fomentar el teletrabajo en empresa privada.....	21
3.3 Conclusiones extraídas de estos programas.....	22
CONCLUSIONES.....	23
BIBLIOGRAFIA.....	24

OBJETIVOS:

Mediante el desarrollo del siguiente TFG pretendo abarcar dos objetivos por un lado dar a conocer qué es el teletrabajo dando una amplia visión de sus características principales, de las ventajas e inconvenientes que aporta tanto a aquellos trabajadores que deseen utilizarlo como herramienta de conciliación entre la vida familiar y laboral como para aquellas empresas que deseen implantarlo entre sus filas y de las leyes y normas a las que está sujeto. Con el fin último de poder afirmar si el teletrabajo es una herramienta eficaz o no para conseguir esa tan ansiada coexistencia entre todos los ámbitos de la vida.

RESUMEN:

A lo largo de las siguientes páginas me voy a centrar en presentar de una forma objetiva las características del teletrabajo; ya que aunque esta forma de trabajar es desde hace décadas una realidad que paulatinamente ha sido implementada, en mayor o menor medida, en todos los países desarrollados, y en empresas de los más diversos sectores, es aún una herramienta desconocida para gran parte de la sociedad.

Por este motivo el primer apartado del siguiente proyecto es una introducción en la que se pretende dar una definición de qué es el teletrabajo y una explicación de los comienzos y desarrollo de dicha modalidad que nos permita comprender su actual expansión.

Una vez finalizada esta introducción comienza el núcleo de este Trabajo de Fin de Grado el cual se ha dividido en tres capítulos principales con el objetivo de establecer un orden coherente en la exposición de los conocimientos, estos capítulos así como algunos de los temas principales que en ellos se desarrollan son los siguientes:

- Capítulo 1: en este primer capítulo se tratan de analizar las ventajas y desventajas que el teletrabajo ofrece tanto a empleados como a empresas, exponer las principales modalidades existentes del mismo, y cuál es la mejor forma de implantar esta modalidad en las empresas.
- Capítulo 2: En el segundo de estos capítulos se desarrolla la normativa que regula actualmente el teletrabajo tanto a nivel estatal como europeo y se expone de forma justificada si es suficiente, o si por el contrario es necesario un mayor marco legal que permita el desarrollo del trabajo a distancia en unas condiciones adecuadas para los trabajadores.
- Capítulo 3: Finalmente a lo largo del tercer capítulo se va a hacer una valoración de las medidas que desde las administraciones públicas se están llevando a cabo para fomentar el teletrabajo tanto entre el funcionariado público y demás trabajadores dentro de la administración como en la empresa privada, y ahondar, siempre que sea posible, en los resultados que han arrojado algunos de estos proyectos.

Para finalizar se desarrollan las conclusiones, las cuales tratan de dar respuesta a las preguntas formuladas al enunciar los objetivos de este T.F.G.

ABSTRACT:

Throughout the following pages I will focus on presenting in an objective way the characteristics of teleworking; even though this way of working is for decades a reality that has gradually been implemented, to a greater or lesser extent, in all developed countries, and in companies of the most diverse sectors, it is still an unknown tool for much of the society.

For this reason the first section of the following project is an introduction in which it is intended to give a definition of what teleworking is, and an explanation of the beginnings and development of this modality that allows us to understand its current expansion.

Once this introduction is finished, the core of this end-of-degree project begins, which has been divided into three main chapters with the aim of establishing a coherent order in the exposition of knowledge, these chapters, as well as some of the main themes that are treated, are the following

- Chapter 1: This first chapter seeks to analyze the advantages and disadvantages that teleworking offers both employees and companies, expose the main existing modalities of telework, and what is the best way to implement this modality in companies.
- Chapter 2: In the second of these chapters the regulations that currently regulate teleworking at both the national and European level are developed and justifiably explained if it is sufficient, or if on the contrary a greater legal framework is necessary to allow the development of remote work in adequate conditions for workers.
- Chapter 3: Finally, throughout the third chapter, an assessment will be made of the measures that public administrations are carrying out to promote teleworking both among public officials and other workers within the administration and in private companies, and to deepen, whenever possible, in the results that some of these projects have shown.

To finalize the conclusions are developed, which try to answer the questions formulated when stating the objectives of this project.

INTRODUCCIÓN AL TELETRABAJO:

El siglo XXI se está convirtiendo en el siglo de la información, del cambio y del dinamismo; y el mundo empresarial no es una excepción. Si bien este fenómeno que se ha acelerado en los últimos años venía haciéndose patente desde tiempo atrás.

A lo largo de los últimos cien años las compañías, y la sociedad en general, ha experimentado más avances y cambios que en cualquier otro periodo de la historia; sin embargo, si hay un cambio que ha definido el mundo empresarial tal y como lo conocemos hoy, y que ha conllevado una importante variación en la organización y en la forma productiva de las compañías, ha sido la evolución desde la era industrial, en la que las empresas más importantes eran aquellas que incrementaban su capital financiero, hasta la actual era de la información, en la que el poder lo toman los activos intangibles, principalmente el capital intelectual.

Esta evolución en el modelo de gestión empresarial, que prioriza el capital humano, es la causante de que en la actualidad, sean las políticas que las compañías implementan para hacer frente a los cambios sociales, principalmente las referentes a cómo la empresa atiende las nuevas necesidades de sus trabajadores, las que a mi parecer, y debido a lo que ya hemos dicho con relación a la importancia del capital humano de las organizaciones, a la larga definen el rumbo que tomará la empresa y su éxito.

Es por esta razón, por la cual, a la hora de escoger un tema sobre el que hablar a lo largo de este trabajo de fin de grado, decidí hacer referencia a las técnicas y herramientas que las organizaciones utilizan con el fin de dar respuesta a las exigencias, derivadas de los nuevos modelos de familia, de la sociedad actual; para de esta forma, mejorar la satisfacción de sus empleados, y atraer además a los profesionales mejor capacitados para cada puesto.

A este conjunto de herramientas definidas con el objetivo de armonizar la vida familiar, personal, y laboral se les conoce por el nombre genérico de conciliación laboral y familiar.

Desde mi punto de vista, la implantación efectiva de estas medidas es uno de los mayores retos, dentro del departamento de dirección de personal, a los que se enfrentan las empresas actualmente.

Una vez definido este tema general, llegaba la hora de “afinar más el tiro”, comenzando la etapa de investigación y lectura, sobre las distintas formas de conciliación laboral, de los problemas o dificultades que llevan aparejadas (tanto desde el punto de vista de su implantación como en el de la consecución de los objetivos empresariales), y del marco legislativo que las acoge.

Fue durante esta labor de documentación, cuando leyendo el capítulo III de la reforma laboral del 10 de febrero de 2012, me encontré con una referencia explícita al teletrabajo o trabajo a distancia, y decidí que esta “rama” dentro de la conciliación laboral era la idónea para convertirla en el objeto de este TFG.

La definición más comúnmente aceptada para el teletrabajo dice que es: aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente escogido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa (RDL 3/2012, 10 de febrero de 2012).

Una vez conocida esta definición de lo que es el teletrabajo, es el momento de entender, cuando y donde comenzó a implantarse y cuáles son las razones que están propiciando el auge actual de esta modalidad laboral, convirtiéndola en algo mucho más importante que una simple modalidad de conciliación laboral y familiar

El trabajo a distancia surgió en Estados Unidos en la década de los setenta impulsado por unas aún muy rudimentarias tecnologías de la información y comunicación, que ya permitían realizar algunas tareas básicas desde otros lugares distintos del centro normal de trabajo; sin embargo, no ha sido hasta el comienzo del siglo XXI con el llamado “boom” de las TIC, como por ejemplo el desarrollo y aceptación de las firmas y certificados electrónicos, cuando el Teletrabajo ha comenzado a pasar de ser el deseo de muchos y una realidad para unos pocos afortunados a una modalidad real de trabajo.

Aun así no sería justo considerar el desarrollo de la tecnología como el único factor que ha motivado el desarrollo del trabajo a distancia.

Creo importante hacer referencia al menos a otras dos circunstancias que han posibilitado que el teletrabajo se haya convertido en la herramienta que es hoy en día.

La primera de estas circunstancias y que en mi opinión no sólo ha fomentado el desarrollo del teletrabajo sino que es la culpable de su existencia, está relacionada con una serie de factores y cambios sociales, como la necesidad de medidas que solucionasen los problemas de conciliación entre vida familiar y laboral que llevaban produciéndose, principalmente desde la incorporación efectiva de la mujer al mercado laboral.

Es por este motivo por el que podemos considerar el teletrabajo como una herramienta de gran poder a la hora de permitir, tanto a hombres como a mujeres, el desarrollo en ambos campos, tanto en el profesional como en el doméstico.

El último de los motivos que a mí entender es necesario conocer para entender bien qué es el teletrabajo y a que se debe su importancia hace referencia al contexto histórico que estamos viviendo.

La importancia del teletrabajo en este ámbito radica en la posibilidad de contratar a los profesionales mejor cualificados con independencia de que residan en lugares geográficamente alejados.

CAPÍTULO 1: Concepto, características y tipos de teletrabajo

1.1 EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

En las siguientes líneas se pretende conocer cuál ha sido la progresión, en términos de crecimiento, que ha experimentado el teletrabajo en España a lo largo de las últimas dos décadas.

Los primeros datos de los que disponemos referentes a la importancia del teletrabajo en España nos llevan al año 1999; en este año la Dirección General de la Sociedad de la Información Europea presentó el informe STATUS REPORT ON EUROPEAN TELEWORK, NEW METHODS OF WORK del cual podemos extraer los siguientes datos.

- 162.000 personas trabajaban desde su domicilio al menos un día a la semana, a jornada completa; lo cual representaba aproximadamente el 1,3% de la fuerza de trabajo total.
- Los trabajadores móviles que realizaban como mínimo 10 horas semanales fuera del lugar habitual de trabajo, unas 32.000 personas, un 0,5% de la fuerza de trabajo.

El siguiente de los informes que ofrecen datos sobre el número de teletrabajadores en España, fue presentado en la IX Asamblea Europea del Teletrabajo celebrada en París entre los días 25 y 27 de Septiembre de 2002.

- La cifra de asalariados que en España se acogían al teletrabajo como forma para realizar sus funciones laborales había crecido hasta un 4,9% del total de asalariados.
- En esta asamblea también se presentaron datos correspondientes a nuevas modalidades de e-trabajo como los ciberautónomos los cuales en el año 1999 eran prácticamente inexistentes y en el año 2002 representaban casi un 3% de la población activa.

Ya en el año 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica en el mes de febrero el estudio: TRABAJAR A TODA HORA, EN CUALQUIER LUGAR: EFECTOS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO; el cual estudia la implantación del teletrabajo en 15 países. Los datos que de dicho estudio se extraen nos informan de que el teletrabajo es la modalidad laboral escogida por un 6,7% de la población empleada en ese momento. Para contextualizar esta cifra podemos decir que la situación española se encuentra en la media de la situación Europea, si bien es un dato muy alejados de los que ofrecen los países del norte de Europa que se sitúan a la cabeza del continente.

Sin embargo todos estos datos deben ser tomados por precaución debido a que en España no existen datos estadísticos oficiales de la implantación del teletrabajo y por tanto estas cifras pueden ser inferiores a las reales, ya que tradicionalmente el trabajo a distancia se ha usado como herramienta tanto de autoempleo como de flexibilidad laboral.

Según un artículo publicado en la Revista Internacional de Organizaciones en su número de Diciembre de 2008, y firmado Ángel Belzunegui Eraso, el teletrabajo se introdujo en España a través de los siguientes sectores:

- El sector de la información, tanto en el subsector de los medios de comunicación como el del entretenimiento.
- El sector industrial, principalmente las labores de diseño de prototipos y de productos.
- El sector de la teleoperación contratando trabajadores a distancia para realizar principalmente tareas de marketing telefónico.

1.2 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO:

En el apartado que a continuación vamos a desarrollar se pretende hacer un análisis lo más objetivo posible de las ventajas y desventajas que ofrece el teletrabajo, para conseguir que este estudio sea completo además de objetivo vamos a realizarlo atendiendo tanto al punto de vista de los dos agentes principales a los que les afecta la elección o no del teletrabajo como modalidad laboral; el trabajador y la empresa.

1.2.1 PARA LOS TRABAJADORES

VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES:

- Autonomía:** Es sin duda la más evidente ventaja asociada al teletrabajo, permite que sean los propios trabajadores quienes organicen su jornada laboral ajustándola a sus necesidades. Es por tanto la que de todas las ventajas que el teletrabajo ofrece a los trabajadores la que de forma más directa se relaciona con la conciliación familiar y laboral.
- Disminución de los desplazamientos:** Supone una reducción tanto del tráfico rodado por las grandes ciudades como, a consecuencia de ello, de la contaminación. De igual forma la reducción de los tiempos de desplazamientos es proporcional a una reducción de la fatiga y del estrés, y como consecuencia de la posibilidad de tener un accidente de tráfico.
- Aumenta la productividad:** las ventajas que ofrece el teletrabajo con asiduidad mejoran la opinión del trabajador respecto a la empresa, lo cual incide en su estado de ánimo; generando, siempre y cuando el trabajo se organice de forma adecuada, un aumento en la productividad. Es a la hora de conseguir este aumento en la productividad cuando la importancia de organizar el trabajo en base a proyectos toma relevancia, ya que nos hayamos que con el transcurso del tiempo, y si la empresa no cuenta con un sistema de incentivos adecuado, la productividad de los teletrabajadores puede ir reduciéndose de forma paulatina.

DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES:

- Sensación de aislamiento:** La principal desventaja a la que se enfrentan los teletrabajadores es el aislamiento que se produce al no relacionarse con compañeros de trabajo. Para evitarlo es importante que desde las empresas se fomenten iniciativas que permitan a los trabajadores permanecer en contacto entre sí, estas medidas pueden ir desde la realización de reuniones periódicas, hasta la realización de dinámicas de grupo que permitan crear lazos entre los miembros de la organización.
- Incremento de los costes:** Sobretodo en los casos en los que casos en los que el trabajador realice sus funciones desde su propio domicilio, este aumento de costes se corresponde principalmente con partidas

tales como coste de energía eléctrica o coste de teléfono. Es importante tener en cuenta que estos costes se compensan en todo o en parte con el ahorro producido con la disminución de los desplazamientos.

- C. **Difícil separación entre la vida laboral y familiar:** De nuevo son los trabajadores a domicilio quienes más sufren este hecho, que consiste en la falta de desconexión provocada por la convivencia en el mismo lugar de la vertiente laboral y familiar; y que puede provocar estrés e insatisfacción, así como terminar alargando la jornada de los trabajadores.

1.2.2 PARA LA EMPRESA:

VENTAJAS PARA LA EMPRESA:

- A. **Atracción de Talentos:** Está es una es mi opinión un de los principales puntos a favor que el teletrabajo ofrece a las empresas, y es que nos encontramos con una gran ventaja competitiva que puede marcar la diferencia con las empresas de nuestro ámbito; ya que una empresa que permita y fomente el teletrabajo entre sus empleados puede contratar a los mejores y más cualificados profesionales sin importar en qué lugar del mundo residan.
- B. **Reducción de costes:** Esta disminución afecta principalmente a costes fijos, debido a que no existe la necesidad de adquirir ni arrendar unas oficinas con capacidad para acoger a todos los miembros de la corporación, pero también a algunas partidas de coste variable tales como electricidad, teléfono, servicios de vigilancia. Con el teletrabajo una empresa puede experimentar una reducción media de hasta 9.000 euros en estos y otros conceptos (Luís Puchol, 2007, p. 156).
- C. **Mayor flexibilidad empresarial:** Esta ventaja se relaciona de forma directa con la reducción de costes fijos de la que ya hemos hablado. El hecho de que una empresa tenga gran parte de sus costes como variables y no fijos permite modificar su estructura y tamaño de una manera mucho más rápida y eficiente permitiendo a la compañía adaptarse a los cambios sociales y de mercado.

DESVENTAJAS PARA LAS EMPRESAS:

- A. **Costes de implantación:** Son aquellos en los que la empresa incurre principalmente con la compra e instalación del equipamiento telemático necesario para que sus trabajadores puedan realizar sus funciones a distancia, software específicos, firmas electrónicas, equipos para los empleados etc. Este coste puede llegar a ser muy alto aunque como norma a mayor número de teletrabajadores que tenga una empresa menor será el coste unitario por cada uno de ellos. De forma similar a lo que ocurría con los trabajadores y el incremento de costes como el de la factura eléctrica o la del teléfono, estos costes de implantación se compensan con la reducción de costes fijos de la que ya hemos hablado.
- B. **Necesidad de formación:** Es imprescindible dotar a los trabajadores de los conocimientos y herramientas necesarios para que puedan trabajar sin la supervisión directa de sus superiores. Pero no son los trabajadores a distancia los únicos a quienes se debe formar, ya que al menos tan importante es formar a los supervisores en las técnicas para que puedan controlar que los trabajadores a distancia cumplen con los objetivos marcados pero sin interferir con su vida personal.
- C. **Mayores costes en seguridad:** Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las empresas con teletrabajadores, sobre todo

aquellas compañías que trabajan con datos protegidos o para las que es muy importante la confidencialidad, es el encontrar sistemas de seguridad eficientes y que permitan proteger los programas y archivos de ataques externos.

1.3 TIPOS DE TELETRABAJO:

Pese a que tradicionalmente asociamos el trabajo a distancia, con el realizado en el domicilio del trabajador, la definición de teletrabajo, como ya hemos visto, permite que el trabajador pueda realizar las funciones inherentes a su puesto en cualquier lugar libremente escogido por éste.

La implementación del trabajo a distancia como modalidad de desarrollo laboral ha traído aparejada la creación de espacios y soluciones en la que los trabajadores puedan llevar a cabo su actividad.

Para ahondar en el conocimiento del teletrabajo es de vital importancia realizar un estudio de los principales tipos de teletrabajo atendiendo al lugar en el que se realiza la actividad laboral.

A. DESDE EL DOMICILIO:

El trabajo a distancia realizado desde el domicilio del propio trabajador, es el más conocido de entre todos los tipos de teletrabajo, y el que posee el mayor potencial de crecimiento.

Los objetivos fundamentales del teletrabajo desde el domicilio son por un lado disminuir el tiempo de desplazamientos, y por otro, favorecer la concentración y reducir el estrés, o dicho de otro modo favorecer la productividad.

Esta modalidad de teletrabajo suele ser habitual entre directivos y profesionales, tanto autónomos como asalariados para los cuales, su principal medio de trabajo es la información y los medios físicos pasan a un segundo plano, permitiéndoles trabajar desde su vivienda de forma habitual.

B. LOS TELECENTROS:

Son oficinas establecidas por terceros, en ocasiones por la propia administración pública, compartidas por varias empresas, principalmente PYMES en expansión, a disposición de las cuales ponen sus instalaciones y recursos informáticos. Su creación responde a un doble propósito, ya que por un lado permiten repartir los costes derivados de su utilización entre todos los usuarios, y por otra parte, los telecentros funcionan como estructuras que permiten desarrollar áreas económicamente desfavorecidas. Es por esto que nos los telecentros pueden ser de dos tipos, destinados al desarrollo y destinados al comercio.

Es habitual que sirvan también como centro de formación, ofreciendo cursos de capacitación en materias tales como tecnologías de la información y la comunicación, trabajo en equipo... De igual forma, algunos telecentros, sobre todo aquellos con un mayor porcentaje de usuarios autónomos que asalariados, también disponen de profesionales que prestan servicios de asesoría, marketing y publicidad etc.

Como caso especial dentro de los telecentros es interesante hacer referencia a un tipo especial, los telecottages, los cuales consisten en telecentros ubicados en zonas rurales y que llevan a cabo servicios para empresas situadas en ciudades. El objetivo de los telecottages es servir como herramienta de desarrollo para áreas

deprimidas, o simplemente alejadas de los grandes centros industriales y comerciales, dotándolas de los recursos y servicios de cualquier ciudad.

En los países del norte de Europa los telecottages suelen estar promovidos por las administraciones públicas como forma para promover el teletrabajo y de esta manera solucionar problemas estructurales y de comunicaciones

C. OFICINAS SATÉLITE:

Son unidades de la empresa ubicadas en áreas geográficamente alejadas de la empresa matriz.

Es una forma de organización del teletrabajo basada en el tradicional modelo de sucursales, sin embargo la diferencia entre ambos modelos es notable; si la función de una sucursal es prestar servicios a los clientes de una determinada área geográfica, una oficina satélite puede desempeñar funciones para la matriz de la empresa pese a estar localizado en ocasiones a cientos o miles de kilómetros de ella. La principal característica de las oficinas satélite es la comunicación constante que comparten con las oficinas centrales de la empresa así como el hecho de que en ellas podemos encontrar las mismas herramientas y aplicaciones que en la central empresarial.

1.4. IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

1.4.1 FASES DE LA IMPLANTACIÓN

A la hora de implantar el teletrabajo en cualquier empresa es de vital importancia preparar un meticulosamente un plan de actuación que defina los pasos a seguir para que dicha implantación sea tan exitosa como sea posible. Según lo defendido por S. Moorcroft y V. Bennett en su libro “european guide of teleworking” publicado en el año 1995 las fases para una correcta implantación del teletrabajo son las que siguen:

A. ESTUDIO DE VIABILIDAD

Esta fase son los cimientos de cualquier plan de implantación de teletrabajo; se debe comenzar por la elección del equipo de personas que serán las encargadas de: establecer los objetivos que se pretende cumplir, y con posterioridad diseñar el plan de implantación y vigilar que se lleve a cabo de forma correcta, siguiendo las especificaciones concretadas en el mismo.

Queda patente por tanto que la elección de este equipo de personas es vital para que el teletrabajo sea un éxito; existen diversas teorías sobre quienes deben formar este grupo de profesionales, desde mi punto de vista considero que este equipo debe estar formado por representantes de todos los departamentos de la empresa en los cuales el teletrabajo vaya a tener algún tipo de repercusión ya sea de forma directa o indirecta asesorados por personal especialista en la realización de planes de viabilidad

En cuanto a la definición de objetivos se debe realizar un estudio dual, por una parte debemos tener muy presente qué queremos conseguir mediante la implantación del teletrabajo en nuestra empresa, así como que cambios estructurales son factibles de realizar tanto económica como técnicamente

B. DESARROLLO DE NUEVOS CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PROCEDIMIENTOS

En esta fase se debe especificar bajo qué condiciones se va a realizar el teletrabajo; es decir que puestos se van a poder realizar bajo esta modalidad, cómo se va a formar a los teletrabajadores, y muy importante establecer las

condiciones tanto de control y seguimiento del trabajo realizado por los empleados fuera de las oficinas así como la forma en la que van a ser remunerados.

C. RECLUTAMIENTO DE TELETRABAJADORES

Llegada esta fase es el momento de investigar que aptitudes debe tener un trabajador para que pueda trabajar a distancia de forma eficiente. De igual forma puede darse el caso de que haya más empleados queriendo optar al teletrabajo que los puestos que de esta modalidad la empresa esté dispuesta a ofrecer, por esto y ante otros imprevistos que pudiesen surgir es de vital importancia crear un sistema que permita de forma objetiva dar prioridad a unos trabajadores frente a otros a la hora de acceder al teletrabajo. De entre los muchos modelos y formas de realizar esta “criba” desde mi punto de vista la forma más justa es el escoger una serie de criterios que serán ponderados conforme a su importancia, de tal forma que aquellos trabajadores con una mayor puntuación serán los escogidos para poder trabajar fuera de las dependencias empresariales.

D. DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE UN PROYECTO PILOTO.

Una vez realizados todos estos pasos y previo a la implantación de un proyecto final, es más que deseable llevar a cabo un proyecto piloto que nos va a demostrar el comportamiento real de los trabajadores que van a trabajar a distancia como de la propia compañía en su conjunto frente a los cambios que pretendemos introducir de forma definitiva.

Es competencia del equipo encargado de todo el proceso el definir dos aspectos fundamentales:

- La duración de esta prueba piloto, se recomienda que no sea nunca inferior a 4 meses permitiendo por tanto detectar fallos, hacer correcciones y comprobar que han sido finalmente solucionados.
- Especificar el número de trabajadores que van a participar en el proyecto y en qué condiciones lo harán.

E. EVALUACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO

Como paso previo a la implantación del modelo definitivo se realiza la evaluación de la prueba piloto recién realizada. No se deben de obviar ninguna de las partes:

- Desde el punto de vista de los empleados se deben realizar test de satisfacción a los empleados participantes, así como atender a sus sugerencias, no olvidemos que en un entorno dinámico la mejora continua es un requisito fundamental.
- Desde el punto de vista de la empresa deben compararse los costes, resultados y rentabilidad obtenidos a lo largo del proyecto con los conseguidos siguiendo el modelo “normal” de la empresa.

F. PUESTA EN MARCHA DEL PROYECTO FINAL

Una vez subsanados todos los desequilibrios descubiertos gracias al plan piloto, y siempre y cuando la evaluación de dicho plan haya sido valorada positivamente no sólo por la empresa, sino también por parte de los empleados, no olvidemos que el acceso al teletrabajo debe ser voluntario

1.4.2 CONSIDERACIONES ESPECIALES:

Al hablar de la fase de reclutamiento dentro del plan de implementación del teletrabajo hemos hablado de realizar un estudio de las aptitudes deseables que debe tener un trabajador a distancia, sin embargo igual de importantes son las características y aptitudes de los mandos, gestores y supervisores de dichos trabajadores a distancia; si bien la empresa debe dotar tanto a unos como a otros de la formación y herramientas, entendidas a nivel de capacitación, necesarias para poder llevar a cabo la realización del teletrabajo, es cuanto menos deseable que los trabajadores que vayan a optar por esta modalidad laboral o que vayan a supervisar a trabajadores que la lleven a cabo tengan unas capacidades intrínsecas que les faciliten la tarea; a grandes rasgos las principales características que ambos deben de poseer son:

- Teletrabajadores: Adaptabilidad, concentración, capacidad de trabajar sin supervisión directa, buen gestor del tiempo y una gran experiencia ya no sólo de su puesto de trabajo sino de la organización en su conjunto.
- Supervisores: Es imprescindible que los mandos tengan una clara orientación hacia la gestión de resultados y no hacia los procesos; de igual forma es muy importante la capacidad de comunicación, de proveer feedback y asesoramiento cuando así lo requieran los teletrabajadores.

1.4.3 CASOS REALES:

El objetivo del siguiente apartado era en un primer momento servir de plataforma para que tanto profesionales como empresas de nuestro entorno geográfico más cercano pudiesen exponer su experiencia personal dentro del ámbito del teletrabajo; sin embargo esto me ha sido imposible. Parece que el teletrabajo no está sino mínimamente implantado en nuestra región, por tanto decidí reformular el objetivo de este apartado, en el que a continuación se relatan las experiencias y opiniones que algunos profesionales han expresado en medios de divulgación electrónicos.

Este es el caso de Jordi Collel, teletrabajador de la empresa Tempo MediLab Interactiu, que desarrolla su actividad dentro segmento del marketing y la comunicación on-line.

En la entrevista publicada por DR.Tic, “un servicio de información y divulgación de las principales novedades tecnológicas para empresas, PYMES y emprendedores” un proyecto vinculado al departamento de Cibersociedad de La Fundación Bit (Baleares de innovación y tecnología) el señor Collel habla del día a día de un teletrabajador así como en la forma en la que se organiza una empresa que se organiza de forma telemática.

En cuanto a su experiencia personal como trabajador a distancia Collel habla de lo complicado que fue el primer año de trabajo a distancia como consecuencia principalmente del aislamiento y la falta de motivación provocada por trabajar en un entorno aislado de compañeros, hasta que consiguió establecer un sistema consistente en realizar unas pausas relativamente largas cada dos o tres horas de trabajo como forma de desconectar y poder socializar. De entre las ventajas que personalmente le ha aportado el teletrabajo de nuevo sus experiencias vienen a reafirmar las ventajas de las que ya hemos hablado; la posibilidad de una mejor conciliación familiar, la mayor autonomía y evitar desplazamientos.

En la entrevista el señor Collel hace referencia también a la gestión que desde la empresa se hace del teletrabajo, especificando que en su empresa no se usa ninguna herramienta específicamente diseñada para la realización de esta modalidad laboral, por el contrario las aplicaciones que usan son simples herramientas que les permiten realizar videollamadas o compartir sus avances, tales como Google Drive, Dropbox o Skype, por supuesto y como opinión personal, las características de la empresa, como

trabajar por proyectos, y siempre en el “espacio virtual”, o el hecho de ser una micro pyme con tan solo tres empleados, han hecho que el teletrabajo se convierta en la opción más inteligente así como han facilitado su implantación.

Otro de los casos reales que vamos a estudiar es el David Blay, director de estrategias dentro de La Pasarela de Comunicación Spartan Race, y autor de entre otros el libro ¿Por qué no me dejan trabajar desde casa? Concedió una entrevista a superrhheroes.es hablando de su experiencia personal con el teletrabajo.

A lo largo de toda esta entrevista el señor Blay no deja de hacer hincapié en la necesidad de una formación que permita desarrollar en los trabajadores las capacidades que permitan realizar un cambio de mentalidad tanto en trabajadores como empresarios tan necesario para modernizar nuestro tejido empresarial.

De nuevo y a la hora de remediar la gran mayoría de los problemas a los que se enfrentan los teletrabajadores Blay pone el foco en la formación; una formación que permita a los trabajadores ganar en autonomía así como dotarles de las herramientas que les sean necesarias para aprender a gestionar su propia jornada laboral.

Igualmente es muy interesante, la reflexión que en la entrevista hace el señor Blay con respecto a las aptitudes necesarias para poder teletrabajar de forma eficiente, según él, tras una formación suficiente, cualquier “buen” trabajador dentro de la modalidad presencial, será un buen trabajador a distancia.

CAPÍTULO 2: Marco legal

2.1 LEGISLACIÓN ESPAÑOLA:

En España ha habido dos leyes que han definido y regulado el trabajo a distancia a lo largo de nuestra historia; El estatuto de los Trabajadores del año 1980, y la Reforma Laboral del año 2012.

Para comprender la legislación actual que regula el teletrabajo en nuestro país, es necesario retrotraernos a la ley que hasta la entrada en vigor de la Reforma Laboral del año 2012, regulaba el mercado laboral, esto es, el Estatuto de los Trabajadores; y más concretamente el artículo 13 de dicho estatuto; en el que se definía el trabajo a domicilio, antecedente del teletrabajo o trabajo a distancia en nuestra regulación, como aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario (EDL 8/1980 de 10 de marzo de 1980).

La legislación vigente en materia de teletrabajo es como ya comentamos en la introducción de este T.F.G es el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero, y si bien la definición del trabajo a distancia que se da en este texto es muy similar a la del trabajo a domicilio que encontrábamos en el Estatuto de los Trabajadores hay algunas diferencias que creo interesante reseñar.

La primera de estas diferencias hace referencia a la jornada laboral, ya que en el Estatuto de los Trabajadores, para que se considerase que nos encontrábamos ante una modalidad de trabajo a domicilio, era requisito indispensable que la totalidad de la jornada laboral se llevase a cabo en un lugar distinto a las oficinas de la empresa, requisito rebajado con la reforma laboral del año 2012, tras la cual cualquier trabajador que realice la actividad laboral “de forma preponderante desde su domicilio o el lugar que libremente escoja, sin perjuicio de que realice alguna de sus funciones en las oficinas de la empresa” (RDL 3/2012, 10 de febrero de 2012) es considerado como trabajador a distancia, favoreciendo de esta manera la flexibilidad de las empresas y facilitando la conciliación entre vida laboral y familiar de los trabajadores.

La segunda de estas diferencias hace referencia a la forma de control del trabajo realizado, el Estatuto de los Trabajadores del año 1980 dice literalmente que será trabajo a domicilio aquel que: se realiza sin vigilancia del empresario (EDL 8/1980 de 10 de marzo de 1980). Sin embargo si continuamos leyendo el artículo del Estatuto dedicado al trabajo a domicilio nos encontraremos con lo siguiente: Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de estos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador. La clase y cantidad de trabajo, cantidad de materia prima entregada tarifas acordadas para la fijación del salario. Entrega y recepción de objetos elaborados, y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes. (EDL 8/1980 de 10 de marzo de 1980).

En la actual legislación se ha suprimido tanto la mención a que el trabajo a distancia se realice sin supervisión del empresario, como todo lo relativo a la necesidad de una hoja de trabajo en la que se especifique el trabajo entregado. Este cambio en la legislación creo, sin ninguna duda, que es debido al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información que permiten a los empresarios controlar el trabajo que

realizan sus empleados desde casa, de forma tan eficiente como puede controlar a los empleados que realizan sus funciones de forma presencial.

2.2 LEGISLACIÓN EUROPEA

La generalización del uso del trabajo a distancia como una modalidad más de empleo, dejó patente la necesidad de una regulación a nivel europeo.

Es por esta razón por la que en Septiembre del año 2001 el Centro Europeo de Empresa Pública (CEEP), La Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana a Empresa (UEAPME), y La Confederación Europea de Sindicatos (CES), anunciaron su intención de comenzar una ronda de negociaciones con la intención de dar forma a un acuerdo que debería ser firmado y ratificado por todos los estados miembros de la Unión.

Es de esta negociación de la cual surge el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio del año 2002, en el cual se 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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de estos locales.

El objetivo de este Acuerdo es como ya hemos reseñado el servir, como bien indica su nombre de Marco para que cada país implemente su propia legislación con respecto al teletrabajo o trabajo a distancia, recordando que este Acuerdo es de voluntaria aplicación para los países miembros de la Unión.

Debido a que este Acuerdo no necesitó ningún tipo de tramitación legislativa está en vigor desde el día siguiente a su firma.

2. 3 CAMBIOS NECESARIOS EN LA VIGENTE LEGISLACIÓN:

Después de conocer cuál es la legislación bajo la cual se rige el teletrabajo en nuestro país, creo que es el momento de valorar fundamentalmente si dicha legislación es adecuada o por el contrario insuficiente para dotar de herramientas y de seguridad jurídica tanto a las empresas como a los trabajadores que escogen esta modalidad laboral para realizar su actividad.

Tanto la reforma laboral del año 2012 como El Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, son en mi opinión, avances en la buena dirección, a la hora de regular el trabajo a distancia, pero insuficientes si lo que se pretende es fomentar tanto la flexibilidad en las empresas como la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, estas lagunas quedan patentes en los datos ya que si bien está demostrado que el teletrabajo aumenta hasta un 15% la productividad y según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) fechados en el mes de Enero de 2017, tan solo el 27% de las empresas españolas permite a sus empleados trabajar a distancia, un dato que no hace sino demostrar la necesidad de realizar algunos cambios en la actual legislación para dotar de seguridad jurídica a esta modalidad laboral.

Creo esencial basar estos cambios en tres aspectos básicos de la actual legislación:

1. Como ya hemos dicho la eliminación en la Reforma Laboral del término “sin vigilancia del empresario” sin embargo no regula de qué formas puede

realizarse esta labor de control por parte de los empresarios, lo cual si tenemos en cuenta que en aquellos trabajadores que realizan sus funciones a distancia separar las vertientes profesional y familiar es mucho más complicado que en aquellos asalariados de modalidad presencial, el establecer una pautas que eviten que esta función de vigilancia pueda llegar a convertirse en una intromisión al honor de los trabajadores se hace más necesaria que en cualquier otra forma de prestación de servicios.

2. De igual forma en la Reforma Laboral se especifica que los trabajadores que decidan realizar sus funciones a distancia tienen reconocido como mínimo la "retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones" lo cual parece dirigirnos al convenio colectivo correspondiente a cada grupo profesional. Por otra parte y debido a las características especiales del teletrabajo creo que sería muy interesante regular de forma que se fomente la retribución por objetivos, como consecuencia de la dificultad para determinar la jornada efectiva de los teletrabajadores.
3. Por último, la Reforma hace hincapié en la obligación de los empleadores de proveer a los trabajadores a distancia de una "adecuada protección en materia de seguridad y salud" remitiéndonos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. De nuevo nos encontramos con un caso parecido a lo que ocurría para llevar a cabo las tareas de control, y es que la delgada línea que separa la vida laboral y profesional, hace que sea perentoria la existencia de una regulación que especifique qué medidas es pertinente legislar, para asegurar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

CAPITULO 3: Proyectos para el fomento del teletrabajo

3.1 PROGRAMAS DEDICADOS A TRABAJADORES PÚBLICOS:

Por último y una vez analizadas las características que definen el teletrabajo y su ámbito de actuación, creo importante reseñar las actuaciones más importantes que desde las administraciones públicas se están llevando a cabo con el objetivo claro de fomentar el teletrabajo; así como los resultados y conclusiones de dichos proyectos piloto.

El primero de estos proyectos fue el conocido como “Plan Concilia” aprobado en marzo del 2005 como Acuerdo del Consejo de Ministros, con el objetivo de sentar las bases a una serie de medidas que facilitasen la conciliación entre los deberes laborales y la vida familiar para los trabajadores públicos.

En el marco de este plan se desarrolló el Plan piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo arrojando unos datos altamente positivos, a consecuencia de lo cual, y como paso previo a una regulación, se extrapoló dicho proyecto a diversos departamentos dentro de la Administración Pública.

A lo largo de los años 2006 y 2007 siguiendo estos planes, y conforme a la orden (APU 1981/2006 de 21 de Junio), en la cual y textualmente se dice “los departamentos ministeriales y sus organismos públicos vinculados o dependientes podrán poner en marcha programas piloto de teletrabajo, oídas las organizaciones sindicales del ámbito de representación del que se trate. La participación de los empleados públicos en dichos programas será en todo caso voluntaria.” (BOE, Nº 149, viernes 23 de Junio de 2006).

Actualmente las medidas para motivar el teletrabajo entre los trabajadores de las administraciones públicas son principalmente de ámbito autonómico. A continuación vamos a hablar de algunos de estos proyectos, que por alguna de sus características o peculiaridades merezcan una reseña específica.

A. DECRETO PARA EL TELETRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN:

Este decreto publicado en el BOCYL (Boletín Oficial de Castilla y León) el 17 de marzo fue pionero dentro de la legislación para regular el trabajo a distancia dentro del funcionariado público. En el decreto, que ha servido de base para los posteriores, se especifica, entre otros aspectos los siguientes: qué puestos son susceptibles de realizarse siguiendo esta modalidad, bajo qué condiciones se deniega o permite el teletrabajo.

- **PUESTOS REALIZABLES MEDIANTE TELETRABAJO:** Los cuales son aquellos basados en las siguientes funciones “estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, asesoría, redacción corrección y tratamiento de documentos, inspección, gestión de sistemas de información, análisis y programación de sistemas de comunicación” (BOCYL, Núm. 57, 23 de marzo de 2011)
- **CONDICIONES PARA PODER TELETRABAJAR:** En el caso de que dos o más trabajadores del mismo puesto deseen acceder al teletrabajo, y que esto por razones de organización no sea posible el Decreto establece una serie de requisitos los cuales indican que

empleados tienen prioridad a la hora de poder trabajar a distancia; algunos de los cuales son: tener a su cargo a personas dependientes, haber sido víctima de violencia de género, la distancia desde el domicilio hasta el lugar de realización de la jornada laboral, entre otros.

- **MATERIALES Y MEDIOS:** Serán a cargo de los empleados la compra y el mantenimiento de todos los sistemas que la administración considere necesarios para la correcta realización de las tareas de cada empleado.
- **FORMACIÓN:** Será la escuela de Administración Pública de Castilla y León quien “facilitará al empleado formación relativa al desempeño de esta jornada no presencial así como en materia de prevención de riesgos laborales.

B. DECRETO PARA EL TELETRABAJO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:

Siguiendo el modelo del Decreto para teletrabajo de Castilla y León, la Generalitat Valenciana aprobó el Decreto “por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat” publicándose posteriormente en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana el 14 de julio del año 2016. En dicho decreto se establecen las cláusulas y requisitos que deben cumplir los empleados públicos para poder optar al teletrabajo. Algunas de las cuales se detallan a continuación. Los puestos susceptibles de acogerse al decreto serán aquellos que puedan desempeñarse “de forma autónoma y no presencial” (Decreto 82/2016, de 8 de julio). En el mismo decreto se especifica de igual forma que puestos no son aptos para ser desempeñados. Por sus características no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo; a modo de resumen podemos decir que estos puestos son principalmente tanto los que conllevan un trato directo con el público y usuarios, así como puestos con funciones directivas o de supervisión directa de otros trabajadores. Podrán acceder al teletrabajo aquellos empleados públicos que estén en situación activa de empleo, o en cualquier otra situación que acarree la reserva del puesto. Por desgracia este decreto ha quedado sin uso práctico, ya que su función es la de servir de marco legislativo a los diversos planes y proyectos de teletrabajo que se implanten; hasta la fecha ni un sólo proyecto definitivo se ha desarrollado con el objetivo de fomentar el teletrabajo entre los empleados públicos de la Generalitat Valenciana.

C. EL DECRETO PARA EL TELETRABAJO DE EXTREMADURA: El texto aprobado por El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma el miércoles 10 de enero de este año 2018 forma parte del conocido como Plan de Flexibilización Horaria permitirá a los trabajadores públicos extremeños trabajar desde sus domicilios un máximo de tres días a la semana. Son 382 los puestos de teletrabajo que desde la Comunidad se ofertan para todas las consejerías. La duración del proyecto será de un año desde que se comunique la concesión de las plazas a los interesados.

A grandes rasgos los requisitos para que los trabajadores públicos puedan acceder a la convocatoria son los mismos que en el decreto de la Comunidad Valenciana del que ya hemos hablado; estar en activo en el momento en el que se abra el periodo de convocatoria o “en cualquier situación administrativa que conlleve la reserva del puesto de trabajo” (DOE, número 10, 15 de enero de 2018). De igual forma también los puestos de trabajo susceptibles de poder ser realizados a distancia serán aquellos que no conlleven atención al público ni manejo de información confidencial.

Con la intención de valorar que trabajadores de entre todos los interesados serán los beneficiarios de estas 382 plazas de teletrabajo se ha creado un baremo que entre otros aspectos tiene en cuenta los siguientes: trabajadores que tenga a su cargo hijos con discapacidad reconocida obtendrán en el baremo hasta 7,5 puntos por cada uno de ellos, 5 puntos si es su cónyuge quien sufre una discapacidad, y de nuevo hasta 5 puntos si el propio trabajador es el discapacitado, pertenecer a una familia monoparental o la distancia del domicilio habitual hasta el centro de trabajo son también variables a tener en cuenta para la elaboración de este baremo.

Los empleados finalmente seleccionados se comprometen a tener en el lugar desde el que realicen su labor profesional un equipo informático suficiente así como una conexión a internet segura; y será, además, los encargados de costear las reparaciones o gastos que del uso de dichos equipos se derive.

Dos sectores de la población especialmente vulnerables podrán acogerse al teletrabajo en cualquier momento sin importar los plazos de convocatoria, como forma de favorecer a esos extractos sociales que más sufren la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar: las mujeres en estado de gestación, las cuales durante el tiempo que dure su embarazo y sólo si residen en localidades distintas a aquella en la que se sitúa su lugar de trabajo podrán optar a la realización de su jornada laboral a distancia; las víctimas de violencia de género, son el segundo de los grupos sociales que puede solicitar el teletrabajo en cualquier momento, sin tener en cuenta plazos ni convocatorias.

3.2 MEDIDAS PARA FOMENTAR EL TELETRABAJO EN EMPRESA PRIVADA:

Algunas administraciones públicas, tanto autonómicas como locales, además de legislar para introducir el teletrabajo entre sus trabajadores están ofreciendo incentivos para que las empresas privadas implanten modelos de trabajo a distancia; este es el caso del Ayuntamiento de Madrid.

A mediados del mes de enero de este año el Concejal de Urbanismo del Ayuntamiento de Madrid se reunió con representante de las principales empresas que operan al norte de la M-30; Bankia, Telefónica, El Corte Inglés y Ferrovial; con el fin de exponer las medidas que desde la Corporación Municipal y al amparo del Plan A de Calidad del Aire se quieren poner en marcha a partir de la segunda mitad del segundo semestre del año con el fin de mejorar tanto el tráfico como la contaminación en esa zona de la ciudad con medidas tales como la racionalización de horarios, el fomento del transporte público y el coche compartido, y muy especialmente el fomento del teletrabajo.

Está previsto que a lo largo de los próximos meses se concreten estas medidas que parecen ir encaminadas hacia ofrecer facilidades tanto en las contrataciones con el Ayuntamiento como en la concesión de subvenciones para aquellas empresas que las acaten.

3.3 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE ESTOS PROGRAMAS:

Pese a toda esta legislación parece que el teletrabajo no acaba de despuntar entre el funcionariado público de nuestro país.

En concreto en la comunidad autónoma de Castilla y León, pionera como ya hemos visto con su Decreto para la regulación del teletrabajo, y pasados 7 de su puesta en funcionamiento los resultados en términos cuantitativos sólo pueden considerarse como decepcionantes, actualmente son unos doscientos los empleados públicos que teletrabajan en la comunidad Castellano Leonesa lo cual teniendo en cuenta que son más de 85.000 las personas que trabajan de forma directa para las distintas administraciones públicas dentro de la comunidad en términos porcentuales no supone más que un 0.24%.

Sin embargo y tal y como ya hemos visto a la hora de desarrollar las características del decreto, un gran número de estos 85.000 puestos de empleo, tales como docentes o personal sanitario, quedan excluidos desde un primer momento de la posibilidad de acceder al teletrabajo: el motivo; como ya se ha explicado el Decreto restringe el acceso a esta modalidad entre otros, a todos aquellos puestos con trato directo al público.

Una vez vistos los datos llega el momento de buscar una explicación que nos permita comprender por qué tan pocos trabajadores se han beneficiados de poder trabajar a distancia si como ya hemos visto a lo largo de este trabajo es una oportunidad de conciliar todos los ámbitos de la vida para un gran número de personas.

Desde el punto de vista de los trabajadores creo que el hecho de que el coste y mantenimiento de los equipos corran por su propia cuenta puede ser una “barrera de entrada” para muchas personas que no puedan permitirse realizar este desembolso inicial; por otro lado ha habido quejas por parte de distintos sectores con respecto a la forma en la que se han denegado algunas de las solicitudes. A este respecto Mariano Prieto, Presidente de la Central Sindical Independiente de Funcionarios, afirmó lo siguiente “El número de denegaciones es muy numeroso y muchas veces por cuestiones subjetivas” (Susana Escribano, El Norte de Castilla, 3 de abril de 2018). Estas cuestiones unidas a la aún deficiente formación de la que se dota a los trabajadores son para mí los principales motivos que explican el porqué de estos números.

En cuanto a la evaluación del desempeño es según la viceconsejera de Función Pública favorable “es favorable en su conjunto, facilita la conciliación y garantiza que la tarea que se encarga se hace”; hasta ahora el teletrabajo ha obtenido una valoración positiva por parte de los jefes y responsables en torno al 70% y neutral del 16% (Susana Escribano, El Norte de Castilla, 3 de abril de 2018).

Por otro lado, hablar de los resultados de los planes para el fomento del teletrabajo en la empresa privada desarrollados por las administración es cuanto menos imposible ya que como ha quedado patente si bien comienzan a desarrollarse y negociarse medidas estas están aún lejos de materializarse en ningún plan concreto y aún más de ofrecer cualquier resultado que pueda ser posteriormente estudiado.

CONCLUSIONES:

Antes de comenzar con las conclusiones propiamente dichas quisiera hacer referencia a lo complicado que me ha resultado encontrar material actual y en castellano, sobretodo en medios impresos, para poder desarrollar este trabajo; por esto he tenido que recurrir en gran medida a medios online como principal fuente de bibliografía.

Una vez dicho esto paso a exponer las conclusiones como tales.

Como conclusión de este trabajo me gustaría tratar de responder a la pregunta formulada en los objetivos del mismo: ¿Es el teletrabajo una buena forma de Conciliación laboral? La respuesta más sencilla a tenor de lo expuesto en este TFG sería, sí. Sin embargo a lo largo de la redacción de este proyecto he querido dejar patente que existen ciertos requisitos y características personales que se deben cumplir o poseer para poder teletrabajar de manera eficiente. Por tanto la respuesta a esta pregunta debería ser, si es una gran forma de conciliación laboral, sin embargo no es apta para todos los trabajadores por las altas dosis de organización personal y disciplina que conlleva. Por otro lado hemos visto casos de empresas que si bien habían optado por el teletrabajo en un primer momento, con el paso de los años han pedido a sus profesionales que regresen a sus oficinas; ¿significa esto que los teletrabajadores no realizan correctamente su cometido o que los programas de teletrabajo no han sido tan exitosos como cabría esperar? Rotundamente no; lo que significa es que al igual que el teletrabajo no es apto para todo tipo de personas, tampoco lo es para cualquier empresa, compañías en las que prime la innovación y el trabajo en equipo deberán renunciar en todo o en parte al teletrabajo y navegar en busca de nuevas técnicas que permitan a sus empleados desarrollar su vida tanto familiar como laboral.

Para finalizar me gustaría hacer una reflexión sobre el futuro del trabajo a distancia.

Hemos visto cómo a lo largo de los últimos años se han ido incrementando el número de empresas y administraciones que de una forma más o menos tímida han implementado el teletrabajo entre sus filas, pero ¿se mantendrá esta tendencia alcista, o por el contrario este auge irá disminuyendo? Creo, y esto es una valoración absolutamente personal, extraída de todo lo que he leído para realizar este trabajo de fin de grado que la respuesta a esta pregunta la tienen por un lado las administraciones públicas con los programas de incentivos y de apoyo a las empresas que implementen el teletrabajo, y en muchísima mayor medida las propias compañías que al fin y al cabo son las encargadas de establecer planes de formación adecuados, así como proporcionar a sus teletrabajadores el apoyo y las herramientas necesarias con las que poder hacer frente a su jornada laboral desde su domicilio o el lugar que más favorable les sea.

BIBLIOGRAFÍA

- “El blog de workmeter: Conoce la nueva ley de teletrabajo de España”, (12 de abril de 2013). <https://es.workmeter.com/blog/bid/283115/conoce-la-nueva-ley-del-teletrabajo-en-espa-a>
- Boletín Oficial del Estado nº64, 14 de Mayo de 1980, Artículo 13 Contrato de trabajo a domicilio
- Boletín Oficial del Estado nº 36, Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Chiavenato, I. (2007), *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Fernández-Crehuet, J.M. (2016), *La conciliación de la vida profesional, familiar y laboral. España en el contexto actual*.
- Luque, M; Ginés, A. (2015), *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*.
- Campos, A. “Blog Cuatrecasas: Teletrabajo; su deficiente regulación no desvirtúa su utilidad” (25 de febrero de 2016) , <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/teletrabajo-su-deficiente-regulacion-no-desvirtua-su-utilidad/>
- Díaz D. “Educadictos.com: Modificaciones a la regulación del teletrabajo” (21 de abril de 2014) <https://www.educadictos.com/modificaciones-a-la-regulacion-del-teletrabajo/>
- González M. “El teletrabajo. Nueva organización social y empresarial del trabajo” <http://magsastre.eresmas.com/3-1tele.html>
- Hernández, A. Hoy, (24 de abril de 2018), “La Junta ofertará casi 400 plazas en la primera convocatoria de teletrabajo” <http://www.hoy.es/extremadura/junta-ofertara-plazas-20180424211455-nt.html>
- Diario Oficial de la Comunidad Valenciana, DECRETO 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat
- Diario Oficial de Extremadura, DECRETO 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Generalitat Valenciana, Conselleria de Hacienda y modelo económico “El Consell aprueba la implantación del teletrabajo en la administración pública Valenciana” http://www.dgtic.gva.es/es/actualidad-/asset_publisher/OYobAjUX6IT2/content/el-consell-aprueba-la-implantacion-del-teletrabajo-en-la-administracion-publica-valenciana

- BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN: DECRETO 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Escribano S. El Norte de Castilla (3 de abril de 2018), “El teletrabajo no despegó entre los trabajadores de la junta tras 7 años de andadura” <http://www.elnortedecastilla.es/castillayleon/teletrabajo-despegó-empleados-20180403105006-nt.html>
- Caballero, F. eldiario.es, (enero de 2018), “Horarios escalonados y teletrabajo: Madrid aborda con las grandes empresas implantar medidas que mejoren la movilidad”. https://www.eldiario.es/madrid/Horarios-escalonados-teletrabajo-Madrid-movilidad_0_730377745.html
- Belzunegui, A. (2005) “El teletrabajo en España, implicaciones sobre las condiciones de trabajo” Revista universitaria de ciencias del trabajo, nº 6, pags: 287-296.
- Belzunegui,A (2008) “Teletrabajo en España, acuerdo marco y Administración Pública”, Revista internacional de organizaciones, nº1, pags: 129-148
- SupeRRHHeroes, (noviembre de 2016) “David Blay, sobre Teletrabajo” <https://superrhheroes.sesametime.com/david-blay-sobre-teletrabajo-al-principio-la-gente-me-preguntaba-que-haces/>
- Dr-Tic, (julio de 2012) “Entrevista al telejefe y teletrabajador Jordi Collell de Tempo MediaLab Interactiu” <http://drtic.fundaciabit.org/ca/2012/07/entrevista-al-telejefe-y-teletrabajador-jordi-collell-de-tempo-medialab-interactiu/>