

WOMEN OF THE WORLD

TELETRABAJO

La conciliación al alcance de tu ordenador



info@womenworldplatform.com
www.womenworldplatform.com
Tlf: 621324776



TELETRABAJO

La Conciliación al alcance de tu ordenador

PRESENTACIÓN	2
TELETRABAJO	4
Concepto	4
Marco Jurídico	5
Efectos en la Relación Laboral	7
Impacto Social	9
Manual de Prácticas	10
ENCUESTA Y RESULTADOS	12
Marco Metodológico: Realización y difusión de la encuesta	12
Resultados de la encuesta	14
Análisis	19
PROPUESTAS POLÍTICAS	23
CONCLUSIÓN	24

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas el avance tecnológico ha revolucionado la forma en la que vivimos y trabajamos. La actual situación de crisis sanitaria provocada por la pandemia del virus COVID-19 ha hecho más notable la necesidad de actualizar los métodos y formas de desempeño profesional. En estos momentos de incertidumbre, la tecnología ha sido clave para afrontar el reto del aislamiento social y permitir continuar adelante desde casa con las respectivas labores de cada uno, amortiguando el parón educativo, laboral y económico.

En este sentido ha sido fundamental el papel de las empresas, quienes han liderado la implantación del trabajo a distancia o trabajo en remoto, también conocido como “teletrabajo”, en aquellos sectores en los que ha sido posible. Así, han ayudado a garantizar la salud de sus trabajadores, y algunas han demostrado estar a la altura en su responsabilidad social corporativa (RSC). Para ello, han adaptado: plataformas tecnológicas, velocidad de internet, disponibilidad de ordenadores entre otras.

Sin embargo, aunque la situación de emergencia lo ha precipitado, el teletrabajo no es algo nuevo. La rápida respuesta a la presente coyuntura no ha sido espontánea, sino fruto de un proceso gradual de los últimos años en el que las empresas han sido capaces de sustituir modelos paternalistas apostando de manera disruptiva por esta forma de trabajo. Según un análisis realizado por el Banco de España en mayo de 2020 el teletrabajo en nuestro país está cada vez más demandado, pero aún queda lejos de otros países como Países Bajos, Suecia y Estonia que tuvieron más del 30% de su actividad laboral a distancia en 2018.¹

Es posible entrar en el debate de que a pesar de su crecimiento disparado en España en la cuarentena, la manera de implantación del modelo de teletrabajo durante la misma, no haya sido la más óptima y que el modelo de teletrabajo desarrollado no haya sido el más adecuado. Esto se debe a que ha habido falta de planificación y mucha improvisación, dificultando la adaptación organizativa. No obstante, si bien esto es cierto, más allá del COVID, la situación ha generado sin duda una oportunidad para que las empresas se adapten a este método de trabajo diseñando sistemas de evaluación por objetivos y monitoreando los tiempos.

En un mercado competitivo en el que se necesita contar con personal cualificado, las ventajas que aporta el teletrabajo al empleado: evitar desplazamientos, horarios flexibles, y sobre todo tener un equilibrio entre vida laboral y familiar, tienen un gran atractivo, con lo que se facilita también la captación del talento.

¹ "El banco de España advierte de que el país está a la cola de la UE en la implantación del teletrabajo ".
cincodias.elpais.com. Sección Noticias. [consulta 04-06-2020] Disponible en :
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589272890_364564.html

Aunque la sociedad ha venido recientemente demandando con mayor insistencia acciones para una verdadera conciliación, para muchos aún es la asignatura pendiente, y son urgentes y necesarias medidas políticas que posibiliten disfrutar al mismo tiempo de un crecimiento profesional, y de compatibilizarlo con el desarrollo personal y familiar. Se debe poner freno a la estigmatización que sufren los padres que piden un permiso o una reducción de jornada para cumplir sus obligaciones con sus hijos. Esto es especialmente relevante en el caso de las mujeres, pues con frecuencia son ellas quienes se ven obligadas a elegir entre su trabajo y la maternidad, llegando en muchos casos a producirse situaciones de acoso laboral por razón de la maternidad en el entorno de trabajo.²

Por eso, la *Plataforma Women of the World*, una plataforma global para la defensa de la identidad femenina y el valor de la maternidad, entiende el trabajo a distancia como una oportunidad para acercar mundo laboral y familiar. Con este informe, apoyado en una encuesta propia, se pretende recabar las impresiones y comentarios de esta primera experiencia nacional de teletrabajo, así como abordar los principales retos que el teletrabajo supone y cuáles son las áreas de mejora a trabajar.

Además este informe sirve de base para la campaña de teletrabajo realizada por esta organización que tiene por objetivos:

1. Impulsar a las empresas a desarrollar estructuras de teletrabajo.
2. Promover la conciliación para lograr el equilibrio entre familia y empresa.
3. Proyectar los beneficios del trabajo a nivel empresarial, familiar, económico y social.
4. Romper con el paradigma de que se necesita controlar a los empleados de manera presencial.
5. Controlar el rendimiento a través de las nuevas tendencias tecnológicas.
6. Dar a conocer estadísticas que respaldan la modalidad del “teletrabajo”.

Si la sociedad quiere plantar cara al invierno demográfico que atravesamos, el mercado laboral debe transformarse y adaptarse a los ciclos vitales de la mujer y a las nuevas modalidades de trabajo que facilitan que la conciliación pase de ser una utopía a ser una realidad. Women of the World quiere ser motor y palanca de este cambio. ¿Te apuntas?

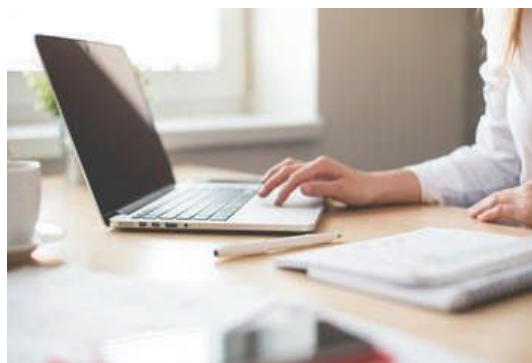
² Este fenómeno discriminatorio más extendido de lo que pensamos es conocido como “mobbing maternal” y ha sido denunciado en numerosas ocasiones por la plataforma Women of the World, que tras realizar un estudio elaboró un informe en 2019 titulado “*El Mobbing maternal a debate*”. Disponible en: <https://www.womenworldplatform.com/files/20190806104549-el-mobbing-maternal.pdf>

TELETRABAJO

1. Concepto

Tradicionalmente conocido como trabajo a distancia o trabajo en remoto consiste en la realización de la prestación laboral en un entorno fuera del centro de trabajo de la empresa, comúnmente el domicilio del propio trabajador.

La terminología más específica de “teletrabajo” se refiere a la forma de trabajo a distancia en la que el sistema utilizado es un medio de telecomunicación. Gracias a los avances tecnológicos de las últimas décadas, hoy en día prácticamente trabajar a distancia supone teletrabajar.



Como último apunte en cuanto al concepto, conviene aclarar que puesto que se trata de una modalidad no presencial de trabajo, generalmente está más asociada a la productividad y a lograr en tiempo unos resultados y objetivos marcados previamente. Deja de lado la narrativa clásica de una jornada laboral en la que se ficha al entrar y al salir de la oficina para llevar un registro de las horas de trabajo. El rendimiento en el caso del teletrabajo se mide más por la consecución de resultados y no tanto mediante el cumplimiento de un horario previamente marcado, aunque eso no quita que también se monitoreen los tiempos.

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia en la que el sistema utilizado es un medio de telecomunicación

2. Marco Jurídico

La figura del teletrabajo aparece en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su artículo 13 utilizando la terminología de trabajo a distancia.³ Ahí quedan recogidas las condiciones que debe cumplir este modelo de trabajo, así como se garantiza que los trabajadores que se acojan a él tengan los mismos derechos que los compañeros que acuden al centro de trabajo⁴

Sí es importante destacar que aunque ya en 2015 el propio Estatuto de los Trabajadores reconocía el derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada laboral del trabajador para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no se incluía la adaptación de la forma de prestación. Esta falla se solventó en marzo de 2019 añadiendo al derecho de solicitud de adaptación también la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia. Podemos decir que a partir de ese momento el teletrabajo es un derecho del trabajador para conciliar la vida familiar y laboral.

5

El teletrabajo también aparece mencionado en el Preámbulo de la Ley de la Reforma Laboral de 2012, como nueva forma de desarrollo de la actividad laboral a la que se ha de buscar dar cabida para que se pueda disfrutar con las garantías pertinentes.⁶

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art.13.1

⁴ “3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art.13.3

⁵ “8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. [...]”

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art.34.8.

⁶ “El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo : una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación

Además, durante la situación de emergencia nacional por el COVID, el gobierno se ha visto obligado a regular el trabajo a distancia obligando a las empresas a optar en la medida de sus posibilidades por esta modalidad laboral. La funcionalidad que ha representado el teletrabajo ha llevado al gobierno a modificar artículos realizando prórroga de plazos de uso del trabajo a distancia.⁷

Como se ha visto a nivel legislativo se reconoce tanto el derecho al teletrabajo como a la conciliación. Sin embargo, todavía es necesario un mayor compromiso político. El gobierno ha de poner las medidas administrativas y fiscales pertinentes para fomentarlo y asegurar su cumplimiento, establecer un continuo diálogo de cooperación con las empresas para que se facilite su oferta e implantación y sancionar aquellas faltas y abusos que se puedan estar cometiendo.

En este sentido, el Gobierno ya ha adelantado que se está trabajando en un borrador para regular y fomentar el teletrabajo. En palabras del Secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, *“Se debe marcar un sendero para fomentar el teletrabajo en el futuro, no solo en un contexto de pandemia”*. Tendremos que esperar a ver si efectivamente resultan eficaces y si no sólo se regulan la modalidad no presencial para las empresas sino también para las diferentes Administraciones Públicas.

entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.”
Ley 3/2012, de 6 de julio, Ley de Reforma Laboral, preámbulo, ap. III.

⁷ *“Resumen de las medidas laborales del gobierno para el teletrabajo incluidas en el Real Decreto Ley 15/2020*

3.1 “Art 5 << Se van a considerar como cumplidas las evaluaciones de riesgos para todas las empresas que empiecen a aplicar el teletrabajo ahora y que será una medida prioritaria. Esto significa que sólo podrá negar la modalidad de teletrabajo cuando exista imposibilidad material de realizarlo.>>

3.2 Art 6 << Se amplía el derecho de conciliación laboral y familiar, pero con interrogantes. El texto del artículo establece que el derecho de adaptación de jornada es individual de cada trabajador y que serán estos los que determinen el horario o turnos de trabajo, pero con la coetilla de que tendrán que ser “justificados, razonables y proporcionales”, dejando la puerta abierta al conflicto en la interpretación de esto.”

Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo y modificación de su artículo 6.)

Disponible en :

<https://www.cobas.es/resumen-de-las-medidas-laborales-incluidas-en-el-real-decreto-ley-15-2020/>. (Consulta 02/07/2020)

3. Efectos en la Relación Laboral

La dinámica del teletrabajo supone un gran cambio en el paradigma de la relación laboral. Esta modalidad de trabajo incorpora numerosos beneficios, sin embargo sería infantil obviar los nuevos retos a los que el empresario y el trabajador se enfrentan. Una buena organización y comunicación son más necesarias que nunca para que ni el vínculo de



confianza se vea alterado entre ambos, ni se produzca una ruptura en la relación del trabajador y el resto de grupo de compañeros. No se puede olvidar que el empleado es un ser humano más, y por ende con unas necesidades de interacción social que tiene que ver cubiertas para desarrollarse plenamente.

Puede resultar una tentación que por prevenir una actitud pasiva y de inactividad del trabajador que está teletrabajando, el jefe en su labor de supervisión y control caiga en comportamientos de carácter invasivo. Si bien es el jefe, el trabajador debe gozar de la suficiente flexibilidad para decidir sobre su jornada en casa, si no fuera así, podría sufrir un aumento del nivel de estrés, y eso disminuiría su productividad. Además, el empleador debe respetar los períodos de descanso diario y semanal fijados. Todo esto es lo que se conoce como derecho a la desconexión digital, y que aparece en la ley. De esta manera se impide que se sancione a aquellos trabajadores que no accedan o consulten su correo o el teléfono del trabajo fuera de la jornada habitual.

No obstante, en ocasiones, son los propios trabajadores los que por compromiso, miedo o interés tienden a sobrecargarse laboralmente, intensificando su trabajo y extendiendo sus horarios más allá de lo estipulado.

Si el teletrabajo facilita el derecho del trabajador para conciliar la vida familiar y laboral, resulta contradictorio que en algunos casos su implantación esté consiguiendo el efecto contrario. No tiene sentido que se cometan abusos y no se respeten los tiempos de descanso. En estos casos cabe recordar que el principal responsable de la salud del trabajador es él mismo, aunque tanto empresarios y políticos tienen una gran labor consistente en velar y garantizar este cumplimiento.

Como se ve tiene que haber una buena organización y comunicación entre ambas partes: trabajador y empresario. En caso de ser así, ambos obtendrán beneficios de la experiencia de teletrabajo. En el cuadro que se expone a continuación aparecen de manera resumida esos principales beneficios, así como algunos retos a los que ambas partes se enfrentan.

BENEFICIOS

EMPRESARIO	TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> ● Reduce costes asociados a las oficinas ● Puede ahorrar viajes y los costes asociados a los mismos (transporte, manutención y alojamiento) ● Explota las oportunidades que ofrecen las TIC y desarrolla competencias digitales en los empleados ● Orienta el esfuerzo a los resultados (vs presencia) y logra mayor eficiencia de los empleados ● Profundiza la relación de confianza empleador-trabajador ● Promueve un modelo de empresa menos paternalista y más basado en la autonomía y en la responsabilidad del trabajador ● Motiva y genera engagement en el trabajador ● Optimiza el aprovechamiento de las reuniones (agilidad etc). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Reduce tiempo y costes de transporte ● Permite mayor flexibilidad y mejor conciliación familia-trabajo ● Adapta el espacio de trabajo a las propias necesidades y estilo del trabajador, facilitando un entorno propicio para la concentración y la creatividad ● Minimiza las interrupciones, facilitando el rendimiento laboral ● Adquiere nuevos conocimientos y competencias en herramientas digitales ● Fomenta la autonomía, la iniciativa y la responsabilidad personal ● Produce sentimiento de realización personal y motivación

RETOS

EMPRESARIO	TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none"> ● Formar en las herramientas TIC adecuadas ● Dotar de equipos ad hoc para un trabajo eficiente ● Establecer dinámicas de comunicación y trabajo en equipo que garanticen un resultado de calidad ● Adaptar el modelo de liderazgo, supervisión y control a este nuevo entorno ● Asegurar un alto rendimiento de los trabajadores respetando a la vez los horarios y tiempos de descanso definidos. ● Establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales adecuado a las nuevas condiciones de trabajo (ergonomía, equipamiento, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar un espacio de trabajo apto ● Aprender nuevas herramientas de comunicación y gestión ● Desarrollar hábitos de gestión eficiente del tiempo ● Respetar los horarios y tiempos de descanso, evitando tanto el descuido de las obligaciones como una sobrecarga laboral ● Comprometerse con su salud y con las directrices del Plan de PRL ● Mantener una adecuada interacción profesional y evitar que el nuevo entorno derive en aislamiento o incomunicación ● Cultivar una adecuada autoexigencia y responsabilidad que permita un alto rendimiento profesional.

4. Impacto Social

Se ha mencionado en epígrafes anteriores el beneficio que supone la conciliación para lograr un equilibrio entre vida laboral y familiar. Muchos trabajadores valoran positivamente que su empleador les facilite la posibilidad de acogerse a esta metodología de trabajo en parte de su horario o jornada.

Además de los beneficios que el teletrabajo reporta en la propia relación contractual, conviene valorar la gran contribución que la empresa puede realizar en su entorno y para el conjunto de la sociedad. Es lo que se denomina Responsabilidad Social Corporativa, y no sólo es una aportación, sino que se trata de un compromiso social que algunas empresas adquieren.

La Responsabilidad Social Corporativa está vinculada a la imagen exterior de la empresa, pero no busca directamente mejorar su reputación, sino en dejar una huella positiva en la sociedad. En este sentido, toda empresa que tiene una política de Responsabilidad Social Corporativa, se compromete al cumplimiento de la legislación, a actuar con ética, a medir el impacto social que pueda derivar de su actuación, y a satisfacer las necesidades de ciertos grupos de interés.

Así, adoptando una cultura de teletrabajo la empresa en cuestión está velando por:

1. **El desarrollo social:** combatiendo el desempleo y posibilitando trabajar en zonas rurales, así como favoreciendo que personas con dificultades para entrar en el mercado laboral lo puedan hacer, como por ejemplo las personas con discapacidad, o las que requieran de tiempo para cuidar a mayores, niños o enfermos. La flexibilidad laboral que permite el teletrabajo facilita la incorporación de estas personas a la plantilla.
2. **Los derechos de los trabajadores:** Mediante la conciliación y flexibilidad de horarios principalmente
3. **El impacto medioambiental de su actividad:** sumándose al reto global al que se enfrenta la sociedad a corto plazo, como lo es el cambio climático, ya que la disminución de desplazamientos conlleva también una reducción de emisiones de gases contaminantes
4. **La salud y bienestar general:** Concretamente cuando durante la pandemia han ofrecido a sus empleados la posibilidad de trabajar desde casa.

Varios de estos puntos tienen íntima relación con algunos de los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de la Agenda 2030, concretamente el 3, el 8 y el 13.

5. Manual de Prácticas

Hasta ahora se ha visto qué es el teletrabajo, cómo se regula y qué supone para el trabajador. En este punto, la cuestión que cabría plantear es si las empresas a la hora de ponerlo en práctica han tenido algún tipo de dificultad. Esto va a depender del tipo de empresa, de la actividad y el sector al que se dediquen.

Aunque lo óptimo sería que el teletrabajo se ofreciera en cualquier tipo de empleo se entiende que no es una opción para todas las profesiones, ni todas las empresas. De hecho, según el Banco de España⁸ generalmente el teletrabajo es más frecuente entre los autónomos, PYMES, y ocupaciones cualificadas.

Sin embargo, estos datos y estadísticas a veces pueden resultar vacíos si no se ubica a las empresas concretas que han optado por ofrecer a sus empleados una modalidad de teletrabajo. Por ello, a continuación se mostrarán ejemplos de grandes y pequeñas empresas que han puesto en práctica esta modalidad, así como algún dato destacable de las mismas.

Apple

En su puesto de “home advisor” que requiere de perfiles con competencia de resolución de problemas, se facilitará internet de alta velocidad que responda inmediatamente cuando los usuarios contacten con la compañía pidiendo ayuda. Apple proveerá a los elegidos con un iMac, una formación que costeará la compañía, una red profesional de colegas y un paquete de beneficios que incluye descuentos en los productos de Apple.

Amazon

Inició el teletrabajo con la empresa espacial Blue Origin, dedicada a los vuelos orbitales, para la que diseñaba perfiles específicos. Las ofertas de empleo exigían que los candidatos cuenten con “un espacio eficiente en su casa, y que tengan un sano respeto por su tiempo libre”.⁹

Repsol

⁸ Banco de España, Boletín Económico 2/2020, Artículos analíticos, El teletrabajo en España, mayo 2020 [Disponible en: https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/] (última Consulta 04/09/2020)

⁹ “Apple, Disney y Amazon, casos de éxito de teletrabajo” [Consulta 04-06-2020] <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymanagement/1114481-330/apple-disney-y-amazon-tres-casos-de-%C3%A9xito-de-teletrabajo>

Repsol, empresa petrolera, ha puesto en marcha desde 2006 un programa que combina teletrabajo y presencia en la oficina, participando un total de casi 1000 empleados. Esta forma de apostar por la conciliación entre vida laboral y personal tuvo resultados satisfactorios. A día de hoy Repsol ofrece distintas modalidades por ejemplo: teletrabajar un día o dos días por semana. La participación en el proyecto es voluntaria y el teletrabajador conserva su puesto en la oficina y todos sus derechos y beneficios sociales. Recientemente está preparando un libro blanco de buenas prácticas del teletrabajo para lanzarlo al mercado.

Reclamador.es

Empresa que empezó operaciones en España 2012, es una plataforma de reclamaciones del sector legal que se dedica a ayudar a las personas que necesitan respuestas ante una reclamación del tipo que sea, tiene su oficina en el centro de madrid y cuenta con políticas de; Horarios flexibles, posibilidad de trabajar desde casa, día libre en el cumpleaños, oficina en el centro de madrid.

Kellog's

Empresa de distribución de cereales que empezó el teletrabajo en España 2007, con su proyecto kWork que forma parte de iniciativas para la conciliación, proporcionando la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar y con flexibilidad horaria. La empresa facilita a los empleados un kit de tecnologías que incluyen un soporte de herramientas de conectividad.

Estas empresas han llevado a cabo pequeñas prácticas promocionando el teletrabajo, y facilitando su acceso a sus empleados, pero quedaría por analizar ¿qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo? y ¿qué experiencia de teletrabajo tienen los españoles? Se entra ahora al análisis de la encuesta que la plataforma internacional Women of the World ha realizado y que sirve de base de este informe.

ENCUESTA Y RESULTADOS

1. Marco Metodológico: Realización y difusión de la encuesta

Para la recolección de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta. La encuesta ha sido diseñada en base a trece preguntas en total dirigidas a trabajadores. Estas preguntas se dividen en tres bloques. En el primero hay tres preguntas de inicio que están formuladas en términos descriptivos para esbozar el perfil del encuestado - Sexo, país, presencia de hijos menores - y acotar así las características de la muestra. Las siete preguntas siguientes van enfocadas ya al objeto del estudio, para detectar patrones y relación entre las variables. El último bloque, se compone de tres preguntas más enfocadas en la propia experiencia de teletrabajo para aquellos que la hayan vivido.

Preguntas de la Encuesta:

Sexo:

- a. Hombre
- b. Mujer

País:

¿Tienes hijos menores de edad?

Respuesta: Sí/No

1.- *¿Crees que el teletrabajo puede ser una alternativa para lograr un equilibrio entre vida profesional y familiar?*

Respuesta: Sí/No

2.- *¿Crees que el teletrabajo equivale a “trabajar menos”?*

Respuesta: Sí/No

3.- *¿Crees que las empresas deberían ofrecer una política sobre teletrabajo de forma total o parcial?*

Respuesta: Sí/No

4.- El teletrabajo puede dar pie a abusos por ambas partes *¿Crees que es posible controlar el teletrabajo mediante un sistema de gestión y evaluación del trabajo por objetivos?*

Respuesta: Sí/No

5.- *¿Te molestaría que tus compañeros de trabajo se acogiesen a esa opción de teletrabajo?*

Respuesta: Sí/No

6.- *¿Te gustaría teletrabajar con la condicionante de tener un sistema de gestión y evaluación por objetivos?*

Respuesta:

Sí

No

Por mi tipo de trabajo es totalmente imposible

7.- *¿Has tenido experiencia personal de teletrabajo?*

Respuesta: Sí/No

8.- *¿Qué tan satisfecho/a estás con la modalidad para trabajar desde casa?*

Respuestas:

- Muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Indiferente
- Algo insatisfecho
- Muy insatisfecho

9.- *¿Cuáles son los dos principales retos a los que te has enfrentado al trabajar desde casa?*

Respuestas:

- Espacio físico disponible para trabajar
- Cuidado de los niños o mayores
- Demasiadas distracciones en el hogar
- No tener las herramientas de trabajo necesarias para realizar el trabajo desde casa
- Conectividad a Internet
- Falta de formación en las herramientas que tengo que utilizar

- Dificultad de comunicación con mi jefe y/o mis compañeros de trabajo
- Otras (especifique en la siguiente pregunta)

10.- Te queremos escuchar. Este espacio es para tus comentarios, sugerencias, recomendaciones... Sabemos que el teletrabajo trae beneficios pero supone un gran reto. Si te animas, cuéntanos brevemente tu experiencia.

Respuesta libre

Realización técnica de la encuesta: Herramientas digitales vía formulario Google Docs.

Ámbito geográfico: Todo el territorio nacional

Período de referencia de los resultados: Mayo - Agosto 2020

Período de referencia de la información: Fecha en que se le realiza la entrevista

Tamaño muestral: 1124 encuestas¹⁰

Método de recogida: Formulario de Google Docs. enviado a la base de datos de la plataforma y difundido mediante las principales redes sociales: WhatsApp, Instagram, Facebook y Twitter.

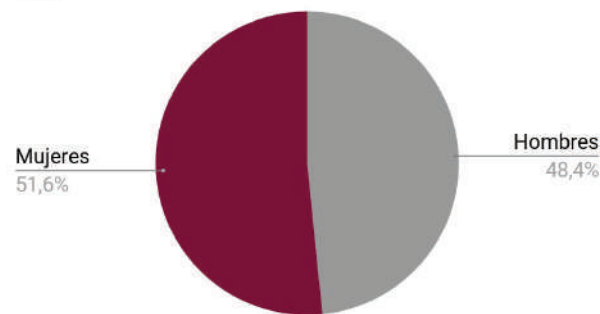
2. Resultados de la encuesta

Características de la Población Encuestada:

El índice de respuestas según el sexo de los encuestados ha sido equilibrado. El 48,4% han sido hombres y el 51,6% mujeres.

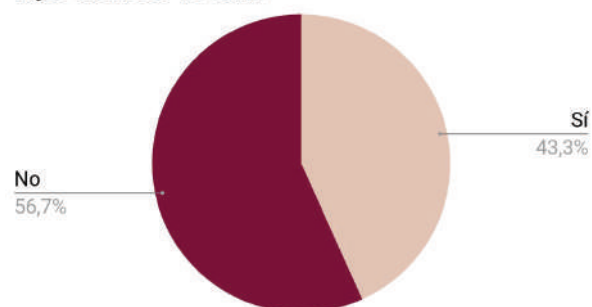
¹⁰ Se han descartado de los resultados aquellos encuestados que no son nacionales ni residentes en España ya que se han recibido respuestas de Argentina, México, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, Portugal, Estados Unidos, Canadá, Guatemala, Venezuela, Honduras, Japón, Alemania, Reino Unido, Italia, Andorra, Brasil, Uruguay, República Dominicana, El Salvador y Puerto Rico. No obstante dichas encuestas se utilizarán para hacer un estudio internacional auxiliar a este informe.

Sexo



Atendiendo a la situación familiar de si tenían hijos menores o no, ha sido ligeramente mayor el número de encuestados que no tenían hijos menores (56,7%) frente a los que sí los tenían (43,3%).

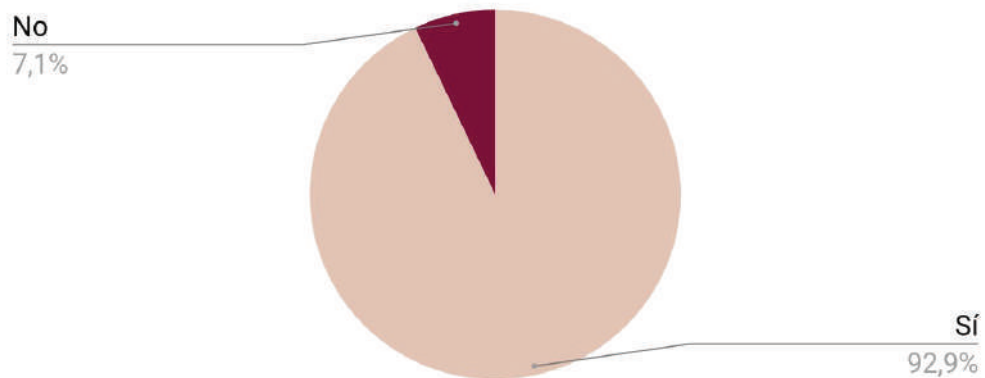
Hijos Menores de Edad



Respuestas:

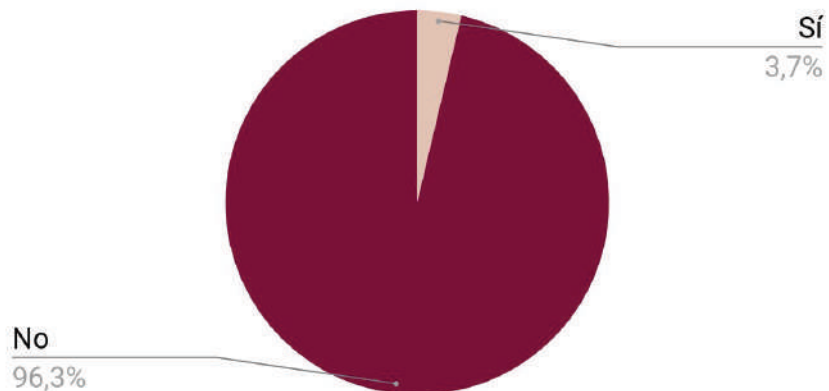
PREGUNTA 1

¿Crees que el teletrabajo puede ser una alternativa para lograr un equilibrio entre vida profesional y familiar?



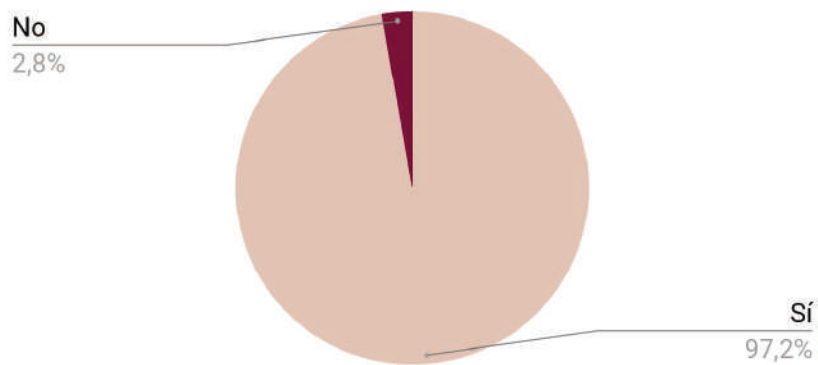
PREGUNTA 2

¿Crees que el teletrabajo equivale a "trabajar menos"?



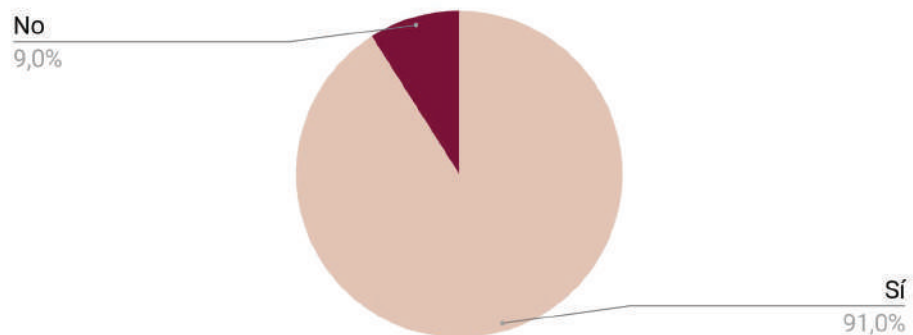
PREGUNTA 3

¿Crees que las empresas deberían ofrecer una política sobre teletrabajo de forma total o parcial?



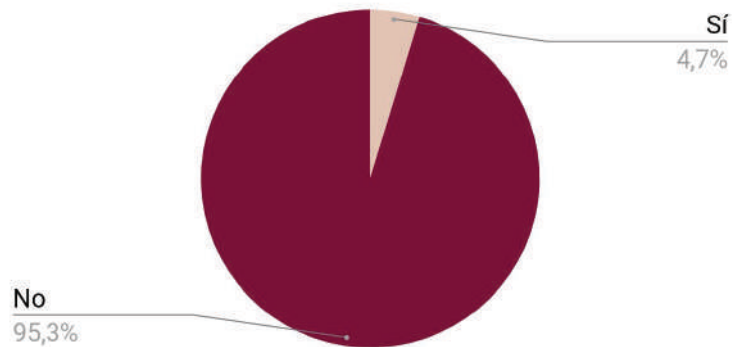
PREGUNTA 4

¿Crees que es posible controlar el teletrabajo mediante un sistema de gestión y evaluación del trabajo por objetivos?



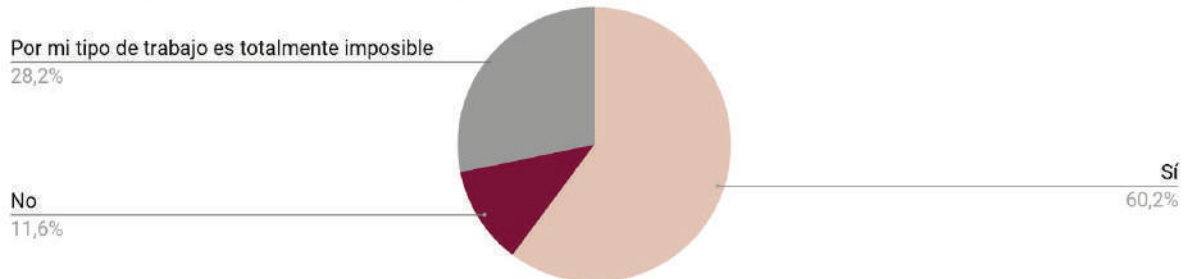
PREGUNTA 5

¿Te molestaría que tus compañeros de trabajo se acogiesen a esa opción de teletrabajo?



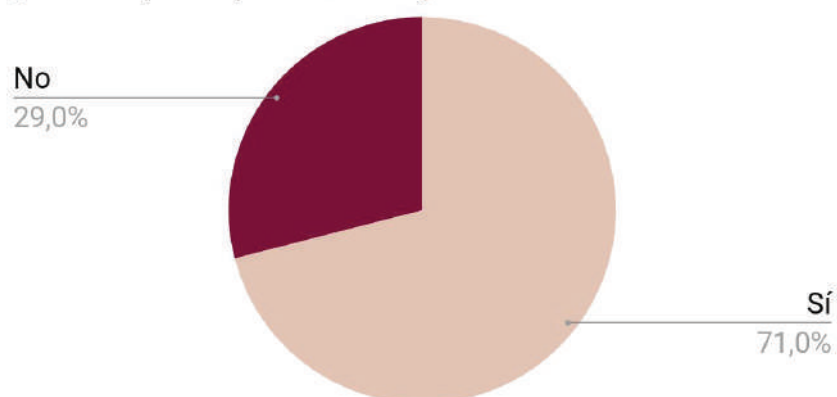
PREGUNTA 6

¿Te gustaría teletrabajar con la condicionante de tener un sistema de gestión y evaluación por objetivos?



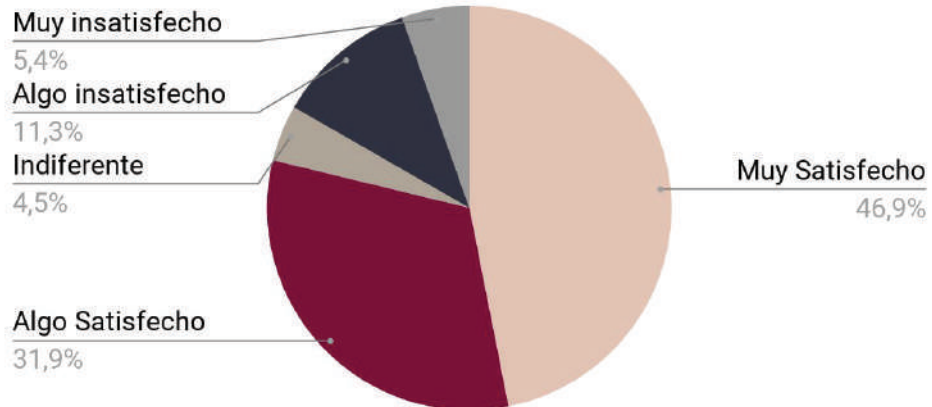
PREGUNTA 7

¿Has tenido experiencia personal de teletrabajo?



PREGUNTA 8

¿Qué tan satisfecho/a estás con la modalidad para trabajar desde casa?



3. Análisis

Los resultados obtenidos en la encuesta muestran claramente el deseo de la sociedad española de buscar una solución real para lograr el equilibrio trabajo-familia. Prácticamente el 93% de los encuestados cree que el teletrabajo puede ser la herramienta clave para lograr la tan ansiada conciliación.

Por otra parte, un abrumador 97% considera que las empresas deberían ofrecer a sus empleados una política sobre el teletrabajo de manera total o parcial. Además, la mayoría se mostraría condescendiente con la elección de esta modalidad de trabajo por parte de sus compañeros.

En general hasta ahora en nuestro país una gran mayoría ya ha tenido una experiencia satisfactoria de teletrabajo, y la volvería a repetir.

Aquellos que no han podido teletrabajar se han visto privados de esta experiencia principalmente por la propia naturaleza de su profesión (En su mayoría nos indicaban que eran sanitarios). Y aquellos a quienes aún pudiendo hacerlo no lo han hecho, les gustaría poder probarlo en un futuro.

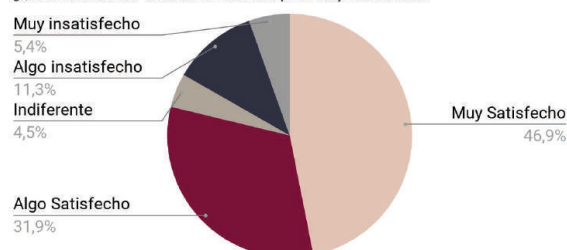
En definitiva, hasta un 96% no considera que teletrabajar suponga trabajar menos y un 91% sería favorable a un sistema de gestión y evaluación por objetivos, que enfocase su trabajo más en la productividad y los resultados.

En los últimos meses, gracias a la necesidad de instaurar medidas frente al COVID-19 en España se ha extendido y normalizado el teletrabajo. Ha supuesto retos, y como se ha arrojado en la pregunta 9 y en el buzón de comentarios de la pregunta 10 existen ciertas preocupaciones y aspectos a mejorar: espacio físico para el trabajo, no disponer de las herramientas adecuadas o falta de formación en las mismas, problemas en la conectividad y dificultad de comunicación con jefe y compañeros.

Por otra parte, durante la cuarentena también la presencia de los más pequeños en casa ha podido suponer un desafío en cuanto a cuidados y distracciones mientras los padres teletrabajaban.

PREGUNTA 8

¿Qué tan satisfecho/a estás con la modalidad para trabajar desde casa?



En este sentido, resulta tranquilizador saber que esta prueba piloto, ha sido de manera poco organizada y bajo unas circunstancias excepcionales. Y aunque nos da una ligera idea de cómo puede llegar a ser la implantación del teletrabajo en nuestro país, no es extrapolable a la normalidad cotidiana, fuera de la situación generada por la crisis sanitaria, y por eso podría decirse que no ha servido del todo.

Pero para lo que sí ha servido este primer intento es para que los españoles hayan abierto los ojos en bloque con respecto a la conciliación de vida laboral y familiar y al teletrabajo como el instrumento idóneo para lograrlo. El poder pasar más tiempo en casa a muchos les ha hecho darse cuenta de que mediante el trabajo a distancia podían equilibrar de manera más adecuada su trabajo y su familia. Esto es porque el trabajador tenía marcados unos objetivos y disponía de mayor libertad y flexibilidad para establecer su horario laboral y organizarse con otras responsabilidades familiares sin descuidar las profesionales. Atrás quedaron las reuniones puestas a última hora y que se alargan sin fin, y el llevarse trabajo extra a casa tras una dura jornada laboral por poner algún ejemplo.

Aún más allá, si bien es cierto que muchos padres aseguran que el teletrabajo es una herramienta que facilita el cuidado de hijos, tal y como evidencia la encuesta existen muchas otras personas sin menores a cargo que también han corroborado este beneficio de balance entre vida personal y laboral. Empleados que están al cuidado de personas mayores o dependientes, jóvenes que recién están accediendo al mercado laboral o incluso jubilados ven el gran atractivo que tiene el teletrabajo para su entorno más cercano.

En su día a día las personas tienen otras obligaciones de diferente tipo y agradecerían poder contar con esa flexibilidad que el teletrabajo ofrece para cubrir su necesidad de resolver ciertos aspectos de su vida personal en días laborales. La nueva modalidad de trabajar evita tener que solicitar salir antes o pedirse un día en el trabajo por asuntos propios, para resolver cosas tan banales como llevar un documento a la administración competente, esperar que llegue un paquete importante al domicilio, o cuidar del niño en casa porque está enfermo y te llaman desde la guardería o el colegio para que lo recojas.

Pero además el trabajo a distancia pone solución a cuestiones más complejas: el desplazamiento por reuniones a otras ciudades o países, la posibilidad de trabajar desde cualquier sitio ante una situación de urgencia imprevista etc.

Hasta ahora el teletrabajo ha podido ser una solución puntual que se ha tomado sobre la marcha cuando el empleado se ha encontrado con este tipo de situaciones. Sin embargo, sabiendo los cambios tan significativos que ha habido en el mundo del trabajador en los últimos años, ¿No sería positivo facilitar el teletrabajo a quien así lo desee y regularlo?

Podría ser especialmente beneficioso para las mujeres, quienes desde hace décadas se han ido incorporando de manera progresiva al mundo laboral y son sujetos de discriminación en

el trabajo por razón de ser o querer ser madres¹¹. Es el fenómeno conocido como *mobbing maternal*. Con las debidas medidas el teletrabajo podría paliar esto.

Sin embargo, la cuestión va más allá. En los últimos meses se ha visto un panorama económico desolador. El COVID paralizaba la actividad de sectores de gran peso en España como la hostelería, ocio y el turismo, entre otros. Una alta tasa de desempleo de nuestro país, la cantidad de empleados con ERTE, numerosos trabajos son precarios, y el cierre de negocios inminente. Se avecina una fuerte crisis económica y seguramente muchos trabajadores, y especialmente aquellos más jóvenes buscarán empleo fuera de España. Cada vez que se habla de paro juvenil se añade la coletilla sobre la fuga de talento de nuestro país. En el mundo globalizado en que vivimos el teletrabajo facilitaría el acceso a un mercado laboral internacional sin necesidad de marcharse del país. Toca reinventarse, o, reinventar en la medida de lo posible la forma de trabajar.

En esta dirección, otra oportunidad que ofrece el teletrabajo es el poder acceder a ciertos empleos desde zonas rurales que también se han visto despobladas en los últimos años. Se nos habla continuamente de la España rural que se está quedando vacía. El teletrabajo podría evitar que las personas abandonaran la vida en los pueblos para acudir por meras cuestiones de trabajo a vivir en los grandes núcleos urbanos.

El país está en un momento de coyuntura. El teletrabajo ha llegado para quedarse. No se trata de caer en un exceso de candidez o falta de realismo. El teletrabajo no es la solución a todo, ni mucho menos es la solución perfecta. Pero es el momento de regularlo en detalle y de acompañarlo de otra serie de medidas que busquen proteger al trabajador sin cargarle toda la responsabilidad a la empresa.

No se puede olvidar a los empresarios. Son una parte imprescindible de este proceso. Es necesario conocer la postura de las empresas y cómo han vivido en su organización interna el trabajo a distancia de sus empleados. A su vez a ellas se les tiene que exigir que salgan de su zona de confort para poder desarrollar estructuras de trabajo en remoto.

Tampoco se puede obviar a los políticos. Con sus decisiones legislativas y gubernamentales deben respaldar los pasos que en esta dirección la sociedad vaya demandando, con el fin de garantizar un empleo digno, y que la conciliación en España pase a ser una realidad.

Juntos políticos, empresarios, y trabajadores tienen el reto de trabajar coordinados para lograr que en el futuro el teletrabajo prospere de la manera más adecuada. De no ponerlo en práctica correctamente como dice el refranero español: puede resultar peor el remedio que la enfermedad. España se encuentra en el momento de poner las reglas a este nuevo

¹¹ El 63% de las mujeres españolas dice haber sufrido acoso en el trabajo por razón de la maternidad, según un informe propio del año 2019. Disponible en:
<https://www.womenworldplatform.com/files/20190711132708-informe-mobbing-maternal-.pdf>

tablero de juego. Ya ha habido esa primera experiencia. Tras estudiar qué es lo que ha funcionado mejor y peor durante la misma toca actuar.

PROPUESTAS POLÍTICAS

Como se ha visto, la necesidad de la regulación del teletrabajo en nuestro país resulta más que evidente. Su crecimiento acelerado por las crisis sanitaria así lo ha demostrado. Además, son numerosos los movimientos que también lo solicitan.

Desde Women of the World proponemos las siguientes medidas concretas:

- Compromiso político de priorizar la Conciliación laboral y familiar, y el establecimiento de un día oficial por la conciliación.
- Regulación específica del teletrabajo como modalidad de trabajo.
- Promoción del teletrabajo en al menos en alguna fracción (diaria o semanal) de la jornada laboral. Cobertura a que todos los trabajadores que así lo deseen puedan solicitar unos días al mes para teletrabajar y no tener que acudir al centro de trabajo.
- Potenciación de un sistema de responsabilidad del trabajador basado en los objetivos, frente al clásico sistema laboral, con un horario y estructura más rígido.
- Facilitación de equipos y soporte tecnológico por parte de las empresas para que sus trabajadores puedan acceder al teletrabajo en óptimas condiciones así como formación en TICS, los programas y herramientas a utilizar para el trabajo a distancia
- Compromiso por parte de las empresas en incluir el teletrabajo en su plan de Responsabilidad Social Corporativa.
- Deber de las empresas en la inclusión y adecuación de la nueva modalidad laboral al Plan de Riesgos Laborales.

CONCLUSIÓN

Los datos que revela la encuesta indican que el 93% de los españoles cree que el teletrabajo es la herramienta clave para la conciliación y por tanto se ha de seguir ofreciendo por las empresas como modalidad de trabajo. No es una modalidad de trabajo a corto plazo, sino que se ha posicionado como la forma de trabajo del presente y futuro, y se ha demostrado que es un sistema eficiente para trabajar. Por ello se debe seguir incrementando el margen de empresas que lo fomenten y aunque siempre existirán puestos de trabajo donde es indispensable la presencialidad, es necesario que a éstos se le brinden horarios flexibles cumpliendo con políticas de igualdad laboral.

Las estadísticas que favorecen la conciliación entre equilibrio laboral y familiar son igual de relevantes que las estadísticas de crecimiento del PIB de un país. Por ello merecen que se implementen todas las acciones que le sean favorables como lo son; el teletrabajo total o parcial, horarios flexibles, un sistema de evaluación por objetivos etc. Así se dejarían atrás modelos paternalistas y se promocionarían aquellos que estimulen la productividad y responsabilidad de cada trabajador en base a resultados concretos y aprovechando las herramientas tecnológicas con las que cuentan.

Aunque la verdadera conciliación tiene retos para ambas posturas empresas y trabajadores, esto debe visualizarse y llevarse a la práctica como una estrategia “ganar- ganar” donde la optimización de tiempos como lo es el transporte , mayor productividad de los empleados, medición de los resultados debería ser la motivación de las empresas en seguir con la modalidad del teletrabajo sin llegar a abusos de sobrecarga de trabajo por su parte, el trabajador por su parte tiene el reto de corresponsabilidad y autoexigencia.

En definitiva, sentar las bases firmes que permitan afirmar que “Conciliar no es trabajar menos” sino lograr un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el espacio familiar, al que tiene derecho todo trabajador y que el Teletrabajo es la herramienta más adecuada para ello.