

Teletrabajo: Objetivo 2030, de la presencialidad a la sostenibilidad

Diana Benito-Osorio, *Universidad Rey Juan Carlos*

Rocío Calero de la Paz, *Universidad Rey Juan Carlos*

Gianna Eimy Cuichan Ortiz, *Universidad Rey Juan Carlos*

El teletrabajo surgió con la crisis del petróleo en los años 70, sin embargo, en la actualidad su uso se ha intensificado debido a la crisis generada por la COVID-19. Según la OIT (2020), la COVID-19 ha repercutido en el mundo laboral, fundamentalmente en tres aspectos: aumento del desempleo a escala mundial, disminución en los niveles de producción y una alta probabilidad de despido de los trabajadores junto a la reducción salarial y en los horarios de trabajo.

Debido al confinamiento y distanciamiento social las empresas se apoyaron en el teletrabajo para poder seguir ejecutando sus actividades, lo que ha sido posible gracias a las tecnologías de información y comunicación (TIC).

El teletrabajo es una actividad profesional, regulada mediante contrato consensual entre el trabajador y el empresario, otorgando flexibilidad al realizarse fuera de la empresa mediante el uso de equipos tecnológicos desarrollados. Generalmente, existe confusión entre los términos de teletrabajo y trabajo en remoto. Mientras que el teletrabajo es voluntario, el trabajo en remoto es obligatorio (Enetic, 2020), siendo esta segunda opción la más utilizada durante la pandemia.

La definición de teletrabajo no contempla a los que ejercen su trabajo en plataformas bajo el modelo de economía colaborativa o el trabajo esporádico. Así, por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio de 1996. Existen diferentes modalidades del teletrabajo en función de:

1.- La localización: desde el domicilio, en telecentros, oficinas satélite y móvil o itinerante.

2.- La clase de contrato: por cuenta propia o cuenta ajena.

3.- El horario/tiempo de teletrabajo: a tiempo completo, a tiempo parcial y algunos días a la semana.

4.- La maquinaria utilizada: por las diferentes labores desempeñadas en el puesto, el material informático empleado, por la forma de acceder a los datos y el nivel tecnológico de la empresa.

Los factores que han influido en el desarrollo y evolución del teletrabajo en la mayoría de los países europeos son: la economía local de regiones aisladas, la disminución de costes, el fomento del empleo, la organización del mercado laboral y fomento de la competitividad.

Podemos pensar que el teletrabajo ha venido para quedarse en determinados sectores. No obstante, tras haber alcanzado el 90% de la población vacunada en muchos territorios españoles y recomendar la retirada de las mascarillas, la tendencia al teletrabajo se ha resentido, al bajar del 16% al 13,1%. Los investigadores de este ámbito han llegado a la conclusión de que, en nuestro país, parece difícil que un modelo de teletrabajo se implante de forma mayoritaria. De este modo, se estima cierta tendencia futura hacia el **teletrabajo híbrido**, fusionando el trabajo en la oficina y el hogar (Lambán y Lacosta, 2021).

El teletrabajo es una herramienta que nos permite contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Sin embargo, el teletrabajo puede suponer una amenaza para los trabajadores si no emplea de manera correcta. Por un lado, que puede hacer desaparecer el trabajo colectivo y fortalecer el individualismo (Darias y Rodríguez, 2021) y, por otro lado, que las relaciones flexibles se tornen en situaciones de abuso laboral, haciendo menos visible la tasa de explotación (Roncal, 2021).

Así, en relación con ODS 6, ODS 7, ODS 12, ODS 13, ODS 14 y ODS 15, el teletrabajo reemplaza el desplazamiento habitual a la oficina, ya sea utilizando el transporte público o el vehículo privado, proporcionando un beneficio ecológico. Consecuentemente, disminuye el nivel de contaminación ambiental y los accidentes de tráfico (Zambrano, 2021). Además, los días en que se teletrabaja, el 30% de las actividades (compras, ocio, etc.) se realizaba más cerca de casa que en los días que no se teletrabaja. Además, favorece

a otros aspectos del orden ecológico como sería el consumo de recursos (p. ej., los costes de espacio de oficina o el consumo de electricidad y los suministros de oficina). También impulsa las zonas rurales, al evitar la despoblación en las mismas, por la relocalización a medio y largo plazo del lugar de residencia de los teletrabajadores a un sitio a las afueras del centro urbano, produciendo otro patrón diferente de transporte y de consumo de productos.

En relación con ODS 8 y ODS 9, el teletrabajo se entiende como una combinación del ámbito laboral y el doméstico, instalándose en la dimensión virtual (Roncal, 2021). La empresa que implante el teletrabajo tendría ventajas sobre las que no lo hacen, como la reducción de costes ya que ahorran en espacios de oficinas y los gastos derivados de ella, impulsa la descentralización y la gestión de resultados, evita los conflictos y tensiones entre el personal dentro de la compañía, mejora la productividad de los teletrabajadores, disminuye los costes en instalaciones (p. ej., comida y comedores), menor ausentismo, aminora los gastos de transporte, contaría con beneficios tributarios, permitiría contratar personas de otro lugar, ciudad o país, podrían transferir su sede a localizaciones con un coste de vida más bajo si son independientes del talento local y permitiría retener a trabajadores que tuvieran pensado dejar de trabajar.

Sus efectos negativos están muy enfocados a cuestiones de salud mental, debido a la frontera difusa entre las horas laborales y las de ocio. También se incrementan los costes para los trabajadores, ya que desaparece el trabajo colectivo y fortalece tanto el individualismo como las relaciones flexibles. Estas circunstancias pueden desencadenar situaciones de abuso laboral, reducción de salarios, suspensión de contratos, sobrecarga de trabajo, jornadas extendidas sin pago de horas extras, incumplimiento de licencias de maternidad o terminación de la relación laboral (Herrera et al., 2021). En cuanto a los riesgos laborales originados por el teletrabajo, las organizaciones deben velar por la seguridad y salud de los trabajadores incluso cuando la labor de sus funciones se desempeñe en casa (Darias y Rodríguez, 2021).

En relación con ODS 16 y ODS 17, una de las razones por la cual la aplicación del teletrabajo por parte de las empresas es escasa y, por lo tanto, no se implementa, es por la duda que genera su marco normativo (Aguinaga, 2019). Es positivo que exista una normativa que regule el teletrabajo, sobre todo en el contexto de las pasadas medidas de confinamiento y su impacto en la economía por la COVID-19. Para poder implementar el teletrabajo de forma amplia y decente, garantizando la igualdad entre teletrabajadores

y trabajadores, el derecho de apelación, la transparencia contractual y que potencie el empleo de calidad teniendo en cuenta la situación del país, se necesita un marco jurídico fuerte. Además, para el corto y medio plazo, es necesario que existan programas de asistencia e intervenciones rápidas enfocándose en las poblaciones vulnerables, debido a que son los que se encuentran en un mayor peligro de perder su trabajo o convertirse en personas inactivas, y entrar en una situación de pobreza y precariedad

En definitiva, podemos concluir que la contribución del teletrabajo a la consecución de los diferentes ODS es la siguiente:

Tabla 1. Contribución del teletrabajo a los ODS

ODS	Contribución del teletrabajo
ODS 1, ODS 2, ODS 10 y ODS 11	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación por no poseer las habilidades y conocimientos de las TIC • Las mujeres sufren discriminaciones al tener más probabilidad de teletrabajar • Las personas con discapacidad tienen una oportunidad laboral • Los jóvenes no quieren teletrabajar en su primer empleo • En las zonas rurales se puede teletrabajar bajo algunas demandas
ODS 3	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos negativos (aumento de estrés, difícil distinción de ocio y trabajo, disminución de socialización, adicción al trabajo, enfermedades, menos salario, etc.) • Efectos positivos (otorga flexibilidad, vestimenta, ahorro de tiempo en el desplazamiento, mejor movilidad en casa, etc.) • Recomendación: rutina adecuada y cambios en gerencia
ODS 4	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC para continuar con la enseñanza • Dificultades por que algunos no tenían conexión a Internet o equipos informáticos • Sobrecargados los profesores, alumnos y sus familias • Se volverá a la presencialidad
ODS 5	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor carga para las mujeres sino se tiene una planificación adecuada en la familia de las tareas
ODS 6, ODS 7, ODS 12, ODS 13, ODS 14 y ODS 15	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de recursos utilizados en la oficina • Menos despoblación de las zonas rurales • Disminución de la contaminación, salvo el efecto rebote y el “coworking”. • Mejora la imagen de la empresa
ODS 8 y ODS 9	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo más las TIC han creado el teletrabajo • El teletrabajo tiene ventajas y desventajas tanto para las empresas como trabajadores • Ventajas para las personas con discapacidad • Existen industrias que se puede teletrabajar y otras no
ODS 16 y ODS 17	<ul style="list-style-type: none"> • El Gobierno y su legislación influye en el teletrabajo • Adaptarse a las futuras situaciones que surjan

Fuentes de información empleadas

- Aguinaga, J. E. (2019). Teletrabajo: análisis y propuestas jurídicas para su implementación masiva [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2423>
- Darias Guzmán, S. y Rodríguez Castro, M. M. (2021). El teletrabajo como sistema de organizacion del trabajo.
- Enetic. (2020). *Teletrabajo VS Trabajar en remoto. Ventajas y cómo implementar ambas*. <https://enetic.es/actualidad/teletrabajo-vs-trabajar-en-remoto/>
- Herrera, L. C., Torres-Lista, V. y Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (14), 141-148.
- Lambán Barón, J. y Lacosta Aragüés, A. J. (2021). *Estudio sobre el teletrabajo en Aragón en el contexto de la COVID-19 y su potencial de trasferencia de población al mundo rural. La vivienda como problema*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*.
- Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y Capitalismo de Vigilancia. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), Venezuela, 177-192.
- Zambrano Jaramillo, M. G. (2021). *El teletrabajo: ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador].

Palabras clave: teletrabajo, ODS, recursos humanos.

Fecha del caso: Noviembre, 2022.

Preguntas sobre el caso

1. Analice quiénes y cómo podrían sufrir una discriminación a causa del teletrabajo.
2. ¿Se podría considerar el teletrabajo perjudicial o beneficioso en términos saludables para los trabajadores?
3. Reflexione cómo es posible contribuir a los ODS mediante el teletrabajo.
4. ¿Cómo ha influido el teletrabajo a las mujeres particularmente?