Diferencias de Género en el TELETRABAJO

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

instituto asturiano de la mujer

ASOCIACIÓN DE MUJERES DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
AMESPA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. 7
EL PORQUÉ DEL PRESENTE ESTUDIO. 7
2. OBJETIVOS 11
3. METODOLOGÍA DE TRABAJO 15
4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO EN TIEMPOS DEL COVID-19 19
5. PRINCIPALES ASPECTOS LEGALES DEL TELETRABAJO 27
Menos teletrabajadores que en países de nuestro entorno 28
6. VENTAJAS DEL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES 35
Factores que favorecen el éxito del teletrabajo 37
7. TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD 41
8. ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL TELETRABAJO 45
9. LA MUJER COMO GRUPO POBLACIONAL VULNERABLE 49
8 de cada 10 madres tienen dificultades para teletrabajar y poder cumplir con los horarios establecidos. 50
La corresponsabilidad durante la cuarentena no mejoró. 51
El teletrabajo sin perspectiva de género puede ser una nueva trampa para las mujeres 51
Otros estudios: 52
10. DATOS ARROJADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA 57
Marco metodológico y características sociodemográficas: 57
Datos generales 57
Datos laborales 58
Estructura del hogar 59
Efectos del teletrabajo en el hogar: 60
Efectos del teletrabajo con respecto al trabajo: 61
Creencias y percepciones: 62
11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 67
RECOMENDACIONES 69
12. BIBLIOGRAFÍA 75

1 INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN.

EL PORQUÉ DEL PRESENTE ESTUDIO.

La pandemia provocada por el COVID-19 ha supuesto una profunda transformación en el mercado de trabajo de los países occidentales y provocado una crisis económica dadas las restricciones a la movilidad y a la actividad que tuvieron que ser impuestas durante el estado de alarma. Hoy todavía estas limitaciones siguen vigentes y no es descartable que se impongan más medidas a fin de evitar un nuevo confinamiento. Todo esta "nueva normalidad" está obligando a extremar las medidas de prevención como el uso de las mascarillas, la distancia social, mamparas protectoras, etc. y además está impulsando el teletrabajo.

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se está desarrollando una normativa para regular las condiciones en las que este teletrabajo se debe llevar a cabo. Sin embargo, existen diferencias al abordar esta cuestión desde una perspectiva de género pues confluyen aspectos como la conciliación de la vida familiar y laboral, el cuidado de los hijos e hijas con el agravante de la escolarización online o semipresencial, la convivencia de varios teletrabajos simultáneos en la unidad familiar, la escasez de medios telemáticos, etc. que además pueden tener consecuencias las carreras profesionales de las mujeres. Por tanto, es necesario trabajar en la realización de estudios que aborden desde una perspectiva de género las dificultades que tienen las mujeres para poder a acceder al teletrabajo, teniendo además en cuenta las dificultades que muchas actividades feminizadas tienen para poder desarrollarse bajo esta modalidad.

2 OBJETIVOS

2. OBJETIVOS

El objeto de este estudio es tratar de identificar barreras que impidan el acceso de la mujer al teletrabajo y promover su libertad para la adopción de esta modalidad de trabajo. Por otro lado, se intenta establecer buenas prácticas en el teletrabajo femenino a través de nuevas fórmulas que fomenten la innovación social.

La identificación de estas barreras no es fácil, pues se esconden detrás de supuestos beneficios que en el fondo profundizan más en la brecha de género. Además, la pandemia del COVID-19 ha hecho que asimilemos confinamiento a teletrabajo lo cual no es exacto. Por dicho motivo, cuando se analiza el teletrabajo en estos momentos debemos tener una visión a medio plazo porque si no queda mediatizada y postergada a una medida más para luchar contra el virus que azota al ser humano.

Por otro lado, no ha existido una verdadera planificación y por tanto reflexión acerca de las implicaciones que implica el teletrabajo, en muchos casos obligatorio, desde un punto de vista social y psicológico. Sino que ha sido abordado como una solución "médica" de autoprotección y como una forma de ahorro de costes en medio de una crisis económica muy profunda como consecuencia de la restricción a la actividad humana.

Esta falta de planificación y de regulación, y en definitiva de experiencia, hace que muchas empresas hayan tenido que improvisar y adoptar sistemas de trabajo que les eran totalmente ajenos. Pero, una vez que se ha visto que la duración de la crisis sanitaria iba a ser prolongada y que se descubren nuevas herramientas y formas de trabajar, las empresas y los trabajadores se plantean el teletrabajo como una forma recurrente de llevar a cabo sus labores, y surge la necesidad de mitigar los efectos perjudiciales sobre ambos agentes y de potenciar los positivos, y por eso es necesario realizar estudios como este que den pautas que faciliten dicha tarea.

3 METODOLOGÍA DE TRABAJO

3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

En primer lugar, hemos contextualizado este estudio, pues la pandemia ocasionada por el COVID-19 ha provocado un cambio tanto normativo como de percepción y utilización del teletrabajo por parte de las empresas y de las personas trabajadoras. No cabe duda que un estudio realizado a finales de 2020, no puede ser comparado con otros que hayan sido elaborados en años anteriores. Posteriormente se ha hecho una revisión de los aspectos laborales más destacados teniendo en cuenta las últimas normativas para a continuación desde un espíritu crítico y con perspectiva de género desgranar las ventajas del mismo apoyándose en la literatura más actual.

El análisis de la productividad va a influir enormemente para la consolidación del teletrabajo, pues la falta de eficiencia puede aparecer a pesar de la adopción de las nuevas tecnologías sino se acompaña de un cambio en los procesos y en la cultura de las organizaciones. No nos hemos olvidado de los aspectos psicológicos del teletrabajo, en particular de aquellos que más tienen que ver con las mujeres y que a veces son poco valorados en aras de la productividad y de una visión empresarial dominada por los hombres. Analizamos la situación de la mujer como un grupo poblacional vulnerable a los efectos negativos del teletrabajo. Con los problemas de la mujer en el centro de nuestra mirada hemos revisado los estudios que se han realizado durante estos últimos tiempos.

Finalmente hemos realizado nuestra propia encuesta para estudiar la **situación de la mujer ante el teletrabajo en contraposición a la del hombre en Asturias**.

Para ello se han seleccionado una serie de empresas representativas del tejido económico asturiano y a través de las redes sociales, email, etc., se ha difundido la encuesta elaborada en la que se abordan todos los aspectos relacionados con el teletrabajo femenino teniendo en cuenta los aspectos externos que rodean a la mujer.

Para lograr la mayor representatividad de la muestra de estudio, en colaboración con los responsables de RRHH de las empresas participantes, se han analizado diversas variables que pueden influir en la población de estudio.

4 CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO EN TIEMPOS DEL COVID-19

4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO EN TIEMPOS DEL COVID-19

Antes de entrar a analizar los aspectos psicológicos del teletrabajo y más concretamente del teletrabajo femenino, se hace necesario contextualizar este capítulo en el marco de una pandemia que afecta de forma global y sin precedentes en la historia moderna y teniendo muy presente el impacto psicológico y emocional que la crisis sanitaria desencadenada por el COVID-19 está provocando a todos los niveles, en todas las personas, sin distinciones, y en todos los ámbitos de nuestra vida.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara la COVID-19 como pandemia. Días después, el Gobierno de España aprueba un Real Decreto (RD 463/2020, de 14 de marzo) por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, cuyo objetivo es proteger la salud de la ciudadanía, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública.

Durante este periodo de estado de alarma, que trae consigo el confinamiento de toda la población, se establecen una serie de restricciones para limitar los contagios, que determinan que la circulación debe realizarse individualmente y se limita a actividades de primera necesidad o desplazamientos al lugar de trabajo; el transporte de viajeros reduce su oferta drásticamente; los locales de actividades culturales, artísticas, deportivas y similares deben permanecer cerrados; se prioriza el trabajo a distancia y se suspende la actividad escolar presencial en favor de actividades educativas en línea.

Las pandemias tienen efectos psicológicos muy importantes sobre la población, derivados de la percepción de incertidumbre, confusión y sensación de urgencia que generan. Esos efectos en muchos casos son reacciones de adaptación, de diversa factura, a una nueva circunstancia estresante, mientras que en otros son debidos al agravamiento de una psicopatología previa.

El confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en nuestro país, y es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico. La paralización de la actividad económica, el cierre de centros educativos y el confinamiento de toda la población durante semanas ha supuesto una situación extraordinaria y con múltiples estímulos generadores de estrés.

Durante el confinamiento, los dos factores que más afectan al bienestar físico y psicológico son la pérdida de hábitos y rutinas y el estrés psicosocial, de acuerdo al primer estudio que analiza el impacto psicológico de la cuarentena por COVID-19 en China (Wang, Pan et al., 2020). La interrupción de hábitos durante el confinamiento y la instauración de otros poco saludables (por ejemplo, malos hábitos alimenticios, patrones de sueño irregulares, sedentarismo y mayor uso de las pantallas) pueden derivar en problemas físicos.

Las condiciones que acompañan a una pandemia incluyen distintas fuentes de estrés para las personas. Los estudios sobre situaciones de estrés y emergencias permiten resumir las principales

variables implicadas en el impacto psicológico como las siguientes: el miedo a la infección por virus y enfermedades, la manifestación de sentimientos de frustración y aburrimiento, no poder cubrir las necesidades básicas y no disponer de información y pautas de actuación claras (Brooks et al., 2020) o la presencia de problemas de salud mental previos o problemas económicos (Wang, Zhang, et al., 2020). También el estigma y rechazo social en el caso de personas infectadas o expuestas a la enfermedad puede ser un desencadenante de una peor adaptación (Brooks et al., 2020). El grado de impacto dependerá de varios factores. De acuerdo con el estudio de Sprang y Silman (2013), la población que ha vivido una cuarentena durante enfermedades pandémicas es más propensa a presentar trastorno de estrés agudo y de adaptación y dolor (el 30% con criterios de trastorno de estrés postraumático).

Por el momento, se cuenta con escasas evidencias sobre el impacto psicológico inmediato de la COVID-19 en la población general, con unos pocos estudios publicados, principalmente con población china. El primero consistió en una encuesta a 1.210 personas en la que el 53% valoraba el impacto psicológico de la situación como moderado-grave, el 16% refería síntomas depresivos entre moderados o graves, el 28% síntomas de ansiedad moderados o graves y el 8% niveles de estrés moderados o graves.

Para la mayoría la principal preocupación (75%) fue que sus familiares se contagiaran de coronavirus (Wang, Pan et al., 2020). En otro estudio con residentes de Wuhan y ciudades cercanas realizado un mes después de que se declarara el brote de COVID-19, hallaron una prevalencia de síntomas de estrés postraumático del 7% (Liu et al.,2020). En tercer lugar, el mismo grupo y con una muestra más amplia de 2.091 personas, perteneciente a la China continental, hallaron una prevalencia de síntomas de estrés postraumático agudo un mes después del brote de COVID-19 del 4,6% (Sun et al., 2020).

La realidad psicosocial de España puede tener puntos de conexión con los resultados obtenidos en estos estudios, pero sin duda pueden preverse especificidades culturales. Durante los meses de marzo y abril de 2020 surgieron numerosas encuestas, la mayoría con muestras reducidas y poco representativas. De la mayoría no se han publicado por el momento resultados. Sí se han publicado los resultados de Oliver, Barber, Roomp y Roomp (2020) que evaluaron cuatro áreas relacionadas con la pandemia: comportamiento de contacto social, impacto financiero, situación laboral y salud estado. Más del 18% de los encuestados informaron haber tenido contacto cercano con alguien infectado por el coronavirus. En cuanto al grado de afectación, las mujeres se mostraron en general más vulnerables. El 15% de los trabajadores de pequeñas empresas señalaron que estaban en bancarrota y más del 19% habían perdido una parte significativa de sus ahorros, algunos hasta el punto de no poder pagar su hipoteca o comprar alimentos. La cifra de teletrabajo era más baja que en otros países. El 19% de los que dieron positivo (no siendo trabajadores del sector de la salud) habían tenido contacto cercano con un cliente que tenía coronavirus.

La acción estresante del contexto pandémico no afecta a toda la población por igual, no produce efectos duraderos uniformes en toda la población, ni en todas las circunstancias.

Los modelos de vulnerabilidad psicopatológica indican que existen sujetos que presentan más riesgo de padecer una afectación al margen de la situación actual y por extensión ante el estado de alarma de la COVID-19 y el estrés pandémico. Cabe esperar que las personas en situación de vulnerabilidad serán aquéllas que por sus características presentan una desventaja por edad, sexo, estructura familiar, nivel educativo, origen étnico, situación o condición física y/o mental, afrontarán

peor las consecuencias y restricciones de la cuarentena y del confinamiento y requerirán de un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y a la convivencia. Si a esto se une una situación económica complicada, la incertidumbre de la pandemia o que se infecten y desarrollen la enfermedad de COVID-19, el riesgo aumenta.

Las reacciones al estrés pandémico adoptan manifestaciones tan diversas como miedo o ansiedad, que pueden convertirse en excesivos, reacciones de tristeza o aburrimiento, que pueden llevar a manifestar síntomas depresivos, reacciones de duelo complicadas, mayor propensión a desarrollar comportamientos adictivos y complicaciones de alteraciones psicopatológicas previas, tales como cuadros afectivos, de ansiedad o psicóticos. Además, un pequeño sector de la población desarrollará posteriormente cuadros de ansiedad, alteración del estado de ánimo y trastorno por estrés postraumático.

El miedo y la ansiedad ante una situación amenazante incierta, como sucede en estas epidemias infecciosas, puede convertirse en miedo excesivo y en pánico, saturando la asistencia sanitaria con demandas de ayuda inadecuadas, exigiendo cantidades crecientes de productos protectores, de forma que se llegue al desabastecimiento de los que más lo necesitan, o desarrollando comportamientos que sean inútiles o peligrosos o no ayuden a la adecuada contención de la enfermedad.

La pérdida de un ser querido, unido a las dificultades para el desarrollo de un duelo normalizado debido a las normas de aislamiento de las personas infectadas son las razones más comunes para desarrollar un duelo complicado y síntomas depresivos. Estas reacciones pueden ser mayores si se tiene en cuenta la culpa que pueden sentir ocasionalmente las personas afectadas si se consideran responsables de haber sido poco diligentes en la protección de su ser querido o de haberle transmitido la enfermedad.

El miedo al contagio, o incluso síntomas del trastorno obsesivo-compulsivo, podrían ponerse de manifiesto en personas que han recibido un exceso de información sobre la COVID-19 o información no adecuada a su edad, así como en aquéllos que las rutinas de higiene para evitar el contagio han conseguido reducir su ansiedad y miedo a la enfermedad.

Es esperable que quienes tienen predisposición a manifestar determinados problemas, o que en el pasado presentaron síntomas psicopatológicos específicos, tengan más riesgo de que dichos síntomas afloren al encontrarse inmersos en el entorno estresante que causa el confinamiento o la cuarentena, y a la presencia de la enfermedad en personas cercanas. Estos problemas también deben tratarse desde una perspectiva de género, pues diversos estudios como La Encuesta de Salud de Cataluña de 2016, señalaron que el 19,8% de las mujeres presentan problemas de ansiedad y depresión, sin embargo, en el caso de los hombres la cifra descendía al 10%.

Otro estudio basado en la Encuesta Nacional de Salud, 'Desigualdades en salud mental en la población trabajadora de España', destacaba que las mujeres trabajadoras también mostraban seis puntos más en cuanto a la prevalencia de sufrir una enfermedad mental –o síntomas como depresivos, ansiedad, problemas sociales e hipocondrías derivados del estrés laboral– que sus homólogos varones. Aunque es cierto que los hombres padecen más otro tipo de trastornos, como la alcoholemia.

Muchos pacientes con alteraciones psicopatológicas pierden además el contacto con los servicios que les atienden debido a la situación. No es extraño que el estrés sufrido tenga consecuencias en su evolución, que se sientan peor y que soliciten una ayuda que no pueden alcanzar fácilmente por el ajuste de los servicios de salud mental a las nuevas condiciones creadas por las normas sanitarias contra la pandemia.

El estrés derivado de la pobreza producida por la crisis económica que ha traído el COVID-19 también ha impactado severamente en las mujeres, particularmente en las que tenían peores trabajos. Hay que tener en cuenta que en España el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino y no deseado, y que este problema económico se ha agudizado en las mujeres que estaban en la economía sumergida, como muchas empleadas de hogar. Estas últimas además no han podido acceder a ningún tipo de ayuda y su situación ha empeorado enormemente.

En cuanto al pronóstico sobre la afectación inmediata y futura, dado que es la primera vez que se produce en España una situación tan inusual e impredecible como el confinamiento para el control de la COVID-19, se carece de datos sobre cómo puede afectar a la población. Con el objetivo de conocer los efectos de la cuarentena a medio o largo plazo se han llevado a cabo estudios que han centrado su interés en la prevalencia del estrés agudo o estrés postraumático. Dichos trabajos informan del porcentaje de individuos que se ven afectados por dicho trastorno, pero no se informa de otros posibles problemas que las personas puedan manifestar una vez termine el confinamiento y que posiblemente afecten a un porcentaje mayor.

Podemos esperar dos tipos de situaciones de afectación psicológica que pueden darse durante y tras el confinamiento:

a) Aquellas que se pueden considerar afectaciones específicas por estar causadas por uno o varios estímulos relacionados con el contexto de la COVID-19. Por ejemplo, casos de personas con alteraciones emocionales o conductuales afectados por un elevado estrés familiar. Nos referimos a situaciones donde la familia ha sufrido de forma significativa por cuestiones económicas, sociales o de salud, incluyendo la existencia de casos cercanos de contagio, hospitalización y duelo por el fallecimiento de personas cercanas.

b) Afectaciones de tipo inespecífico, en las que no es posible identificar un estímulo desencadenante particular, más que el conjunto de cambios contextuales derivados de la pandemia y del confinamiento. Pueden estar relacionadas con preocupación de intensidad diversa y moderada sobre la salud, con el miedo al contagio propio o de familiares, miedo o pesimismo respecto al futuro, sensación de vulnerabilidad alta, malestar ante la incertidumbre, etc.

A nivel global, se ha observado que la pandemia ha generado un aumento de síntomas de ansiedad, depresión y estrés postraumático:

- Se ha visto que ha habido un aumento de los síntomas depresivos. Los factores de riesgo son ser mujer joven, menor de 40 años, estudiantes, con un nivel educativo bajo, vivir en una ciudad, la presencia de soledad, mala salud (física o psíquica), preocupación alta, sin hijos, estar en paro, tener una alta exposición a noticias sobre la pandemia, y haber sufrido un periodo de confinamiento prolongado.

- También se ha detectado un aumento de síntomas de ansiedad. Siendo los factores de riesgo similares a los mencionados: alta exposición a noticias sobre la pandemia, periodo de confinamiento prolongado, estar en contacto con algún afectado.
- La aparición de estrés postraumático (insomnio, sueños relacionados con la pandemia, síntomas disociativos de la realidad) se ha identificado en una prevalencia muy variable. Los factores de riesgo han sido también ser mujer, tener una edad inferior a 40 años, cercanía a zonas expuestas o críticas de un gran número de casos, sueño pobre, soledad, mala salud percibida…

Tabla 1. Factores predisponentes de trastornos psicológicos:
Repercusión directa de la infección
El duelo por pérdida de familiares y amigos
Desempleo
Medidas de confinamiento
Incertidumbre económica
Carencias sanitarias: atención primaria, salud mental

Es importante señalar que gran parte de las reacciones psicológicas que hemos señalado no son patológicas sino adaptativas. Son, en palabras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), "… reacciones naturales y normales ante la situación cambiante e incierta en la que todos nos encontramos". Sin embargo, eso no significa que no deban ser abordadas.

Habría que tener en cuenta varias medidas para minimizar estos problemas en el futuro:

- Mejorar la atención en los grupos de riesgo: mujeres, jóvenes estudiantes, tercera edad, personas con mala salud.
- Mejorar la calidad y coherencia de la información.
- Mejorar la flexibilidad y facilitar el acceso a la salud mental para paliar las consecuencias de la pandemia.

En cuanto a las medidas que cada uno, individualmente, puede poner en marcha, teniendo en cuenta que es una situación que no ha terminado y que tenemos que seguir afrontando, en la que no hay soluciones globales y cada uno tenemos que afrontar, pasaría por conservar aspectos positivos, descansar, reanudar cuidados en salud, limitar el flujo de noticias, mantener hábitos de vida saludables (alimentación, sueño, evitar el alcohol) y saber que, en ciertos casos, se hace necesario optar por la ayuda profesional.

Es cierto que, con el sistema de salud desbordado por la pandemia, y la recomendación de no utilizar dichos servicios salvo en casos de urgencia, muchas personas, mayoritariamente mujeres, cuyas patologías se han visto agravadas por el confinamiento, han declinado hacer uso de los mismos e incluso inclinarse por las automedicaciones. Pero no debemos dejarlo todo en manos de los sistemas de salud, sino que los sistemas sociales pueden prevenir y ayudar a combatir este problema, mejorando la vida de muchas mujeres.

Aquí el teletrabajo aparece como una oportunidad a la vez que como una amenaza. Es una oportunidad, pues da la posibilidad de trabajar en actividades hasta ahora impensables a muchas mujeres, en particular a las de las zonas rurales, facilitando su desarrollo personal y por tanto su autoestima, y en muchos casos no las enfrenta al dilema entre maternidad y trabajo. Sin embargo, puede afectarles negativamente si este teletrabajo hace que profundicen aún más en los roles de género, favorece el control por el hombre de sus actividades, y constituye en la practica un trabajo de "segunda".

5 PRINCIPALES ASPECTOS LEGALES DEL TELETRABAJO

5. PRINCIPALES ASPECTOS LEGALES DEL TELETRABAJO

Ante este nuevo escenario, y en este contexto de pandemia, el año 2020 ha supuesto también un cambio sin precedentes en el mundo del trabajo ya que, debido a la crisis sanitaria derivada del coronavirus, las empresas se vieron abocadas a crear nuevas vías que garantizaran su continuidad operativa, irrumpiendo así, de manera repentina, obligada y masiva el teletrabajo.

El teletrabajo no es algo nuevo, ya desde hace algún tiempo, diferentes organizaciones lo han venido implantando en su entorno laboral.

El trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como 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». El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente. En algunos países, por ejemplo, en Finlandia durante la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó el sesenta por ciento. Asimismo, en países como Francia, Portugal o Italia, el uso del trabajo a distancia se configuró con cierto grado de obligatoriedad o de preferencia.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2018 pone de relieve que el 7,4% del total de la población ocupada en España trabajan ocasionalmente desde su hogar. En este tipo de estudio, al igual que en todos los que se realizan, deberíamos conocer el porcentaje de hombres y mujeres para poder profundizar más y mejor en los derechos de la plantilla, en definitiva, en las condiciones laborales y sus potenciales mejoras en la conciliación.

Según la Encuesta de Población Activa, en 2019 continúa la moderada tendencia al alza de las personas que teletrabajan. Tanto de las que lo hacen normalmente (o más de la mitad de los días) que ha pasado del 4,3% al 4,8%, como la de las que lo hicieron ocasionalmente, que ha aumentado del 3,2% al 3,5%.

Aunque el porcentaje de ocupados que trabajan desde casa es mayor que el de ocupadas (4,9% frente a 4,7%, como trabajo habitual, y 4,0% frente a 2,9%, como trabajo ocasional), en algunas regiones el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Concretamente, en el Principado de Asturias, las que trabajan desde casa más de la mitad de los días son el 7,1% del total.

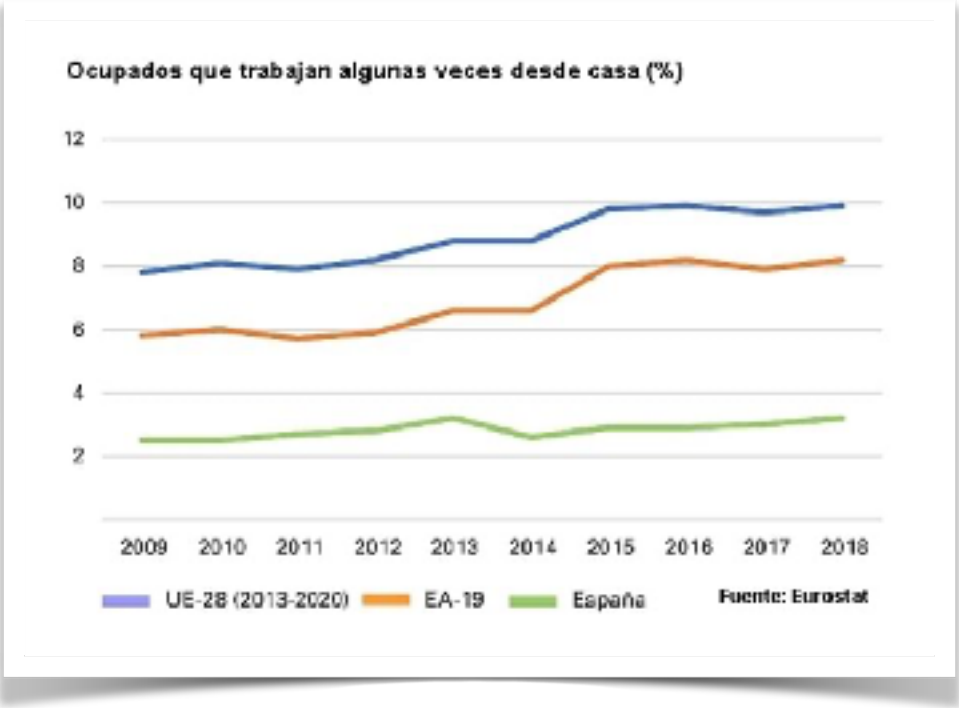
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)
Sectores de actividad

Fuente: Sectores de actividad que teletrabajaban antes del Covid-19. Instituto Nacional de Estadística

Menos teletrabajadores que en países de nuestro entorno

El porcentaje de ocupados que normalmente realizan trabajo desde el domicilio en la Unión Europea es más alto que en España en numerosos países. Destacan en este aspecto Países Bajos (14,0%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11,0%). Entre los trabajadores por cuenta propia, estos representan el 46,4% total en Finlandia, el 44,5% en Países Bajos y el 43,6% en Austria. Todos ellos porcentajes muy superiores al de España, que apenas supera el 15%.

En casi todos los países, hay más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa. En la Eurozona, el porcentaje es del 6,1% de mujeres frente al 5,5% de hombres.



Una tendencia común que se observa en todos los países es el incremento del porcentaje de empleados conforme aumenta la edad. En el caso de España, entre los 15 y 24 años, los que trabajan desde casa representan solo un 1,8% del total; entre los 25 y 54, la cifra sube al 7,7%; y entre los de 55 años o más se sitúa en el 8,4%.

El 75,2% de las empresas con 10 o más empleados proporcionan a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión móvil a Internet para uso empresarial. En términos medios, el 30,0% de los empleados de estas empresas son beneficiarios de estos dispositivos. Entre las empresas del sector Tecnológico, este porcentaje alcanza el 62,7%, mientras que en Información y Comunicaciones se sitúa en el 58,4% y en actividades profesionales, científicas y técnicas, en el 48,4% del total.

Entre las empresas con menos de 10 empleados, las del sector Servicios son las que en mayor medida facilitan esos equipamientos a sus empleados para uso empresarial (53,9% del total) y las que también tienen un mayor porcentaje de empleados que las utilizan para estos fines (35,3%).

Hasta ahora el teletrabajo estaba regulado de forma genérica, sin una ley que lo desarrollase, por el Estatuto de Trabajadores. Y aunque la nueva normativa intenta aclarar cuáles son los derechos y deberes de empresa y empleados, deja bastantes aspectos al criterio de la negociación colectiva. El Real Decreto Ley 28/20 del trabajo a distancia surge con la necesidad de crear un marco legal y proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma única que de respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y trabajadores/as además de una serie de derechos recogidos. Entre los principales puntos que menciona la ley son el carácter voluntario y reversible, el trabajador puede negarse a trabajar a distancia sin que ello sea causa justificada de despido ni de modificación sustancial de las condiciones y tendrá carácter reversible, tanto para la empresa como para el trabajador.

El principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos materiales y recursos, la promoción y la formación profesional. Se hace hincapié en que los empleados que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que los que presten servicio en el centro de trabajo y no podrán ver modificadas las condiciones pactadas con la empresa especialmente en materia de tiempo de trabajo, retribución económica o desarrollo profesional. En cuanto al acuerdo de trabajo todo debe acordarse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia donde quedará recogido el horario que, aunque sea flexible ha de cumplir unos tiempos de disponibilidad obligatoria, así como el lugar donde se va a desarrollar la actividad laboral. Por otro lado, aunque la actividad se desarrolle en el domicilio, los trabajadores tienen derecho a que la empresa les dote de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. La empresa deberá respetar los principios de «idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados» en el control sobre la actividad laboral del trabajador, al que se garantiza el derecho a la intimidad y protección de datos. Por otro lado, la empresa también debe garantizar la desconexión digital del empleado, lo que conlleva una limitación en el uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso.

Como se mencionaba anteriormente, la nueva ley concede una gran importancia a la negociación colectiva pudiendo fijar las condiciones para garantizar los derechos de los teletrabajadores teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad profesional. Entre otros aspectos, los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer la identificación de los puestos de trabajo y las funciones del teletrabajador, las condiciones de acceso y desarrollo del trabajo, o su duración.

Sin embargo, toda esta normativa queda en suspenso hasta que las condiciones excepcionales derivadas del COVID-19 no se superen, por lo que actualmente la autorregulación es el factor primordial, utilizándose únicamente este nuevo RD como guía y orientación en las relaciones laborales.

También hay que tener en cuenta que en las disposiciones legales adoptadas como consecuencia de la pandemia tanto por el gobierno central como por los gobiernos autonómicos se emplaza a las empresas a implantar el teletrabajo y la propia administración pública ha implantado dichas prácticas ente su personal laboral y funcionario. Paradigmático es el caso de la educación donde está transición se ha tenido que acelerar, a pesar de la escasez de los medios con los que se cuentan, para proteger la salud del alumnado y de los cuerpos docentes y auxiliares.

Por lo tanto, no es descartable que esta nueva normativa se vea perfeccionada en el tiempo a partir de la experiencia acumulada durante la pandemia y de los estudios que a posteriori se realicen.

También es importante señalar aquí el papel de las organizaciones sindicales y patronales, pues como se indicaba anteriormente buena parte del desarrollo se deja en manos de la negociación colectiva. Pero también es cierto, que deben jugar un papel de apoyo otro tipo de entidades que presten asesoramiento sobre diversos temas como pueden ser los tecnológicos con gran importancia en el teletrabajo, y que afectan a la seguridad en la información y la protección de datos, o los temas de ergonomía y de prevención de riesgos laborales.

Respecto a este último aspecto, poco se ha abundado en la literatura, pero hay que señalar que las condiciones que se tienen en las oficinas de trabajo difícilmente son replicables en el hogar, al menos por una gran parte de la población. Pues normalmente en los espacios de trabajo habituales las

personas cuentan con sillas, mesas, etc. ergonómicas, pantallas de ordenador tamaño adecuado, luz correcta, condiciones de temperatura y humedad reguladas, etc.

Cuando anteriormente señalábamos que, en los países del norte de Europa, ya antes de la pandemia el teletrabajo estaba mucho más implantando que en España, deben tenerse en cuenta varios factores que afectan a nuestro modelo productivo:

En primer lugar, España, es un país donde el sector de servicios y en particular el de servicios a las personas juega un papel muy importante. Todo el sector turístico que en amplias zonas de nuestro país es la principal industria es muy difícil que tenga tasas elevadas de teletrabajo, pues son profesiones que no se pueden adaptar al mismo, en otras zonas donde el turismo está menos desarrollado la hostelería y el comercio minorista también juega un papel importante como es el caso de Asturias. Además, en nuestro caso, donde contamos con una población envejecida significativa, todas las actividades relacionadas con el cuidado de nuestros mayores tampoco son fácilmente convertibles al teletrabajo, así como muchas de las industriales, en particular las de las industrias electrointensivas así como las relacionadas con el sector primario que configuran buena parte de nuestro tejido productivo.

En segundo lugar, y abundando en lo anteriormente expuesto, nos encontramos el problema de la vivienda que, aunque muchas veces se quiere obviar es el verdadero talón de Aquiles para la implantación de políticas tendentes a la sostenibilidad como la separación de basuras, la electrificación del parque automovilístico, etc. Los países del norte de Europa tienen básicamente viviendas unifamiliares con muchos m2 y habitualmente con varias plantas y dependencias aptas para las labores del teletrabajo, nada que ver con las viviendas en pisos de escaso tamaño donde vive la mayoría de la población española, y donde ya el confinamiento supuso un esfuerzo enorme de convivencia a la mayoría de las familias y añadió un sobre esfuerzo al desempeño del teletrabajo.

Los factores climáticos y de amplitud de horas de sol también deben tenerse en cuenta a la hora de hacer estas comparativas, y en los aspectos psicológicos que se puedan derivar de un teletrabajo excesivo.

6 VENTAJAS DEL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

6. VENTAJAS DEL TELETRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

En este capítulo vamos a centrarnos en las ventajas que el teletrabajo supone para las organizaciones sin dejarnos caer en la corriente que ve en el teletrabajo la solución a muchos de los problemas laborales que existen hoy en día. Pero si es conveniente a modo descriptivo basarnos en la literatura para analizar dichas ventajas.

Según Moreno (2010) las aportaciones son beneficiosas en todos los aspectos de una organización:

Ambiente: disminuye la contaminación debido al menor desplazamiento al lugar físico de trabajo. Según el Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones (2012), el 84,8% de las organizaciones sitúan sus políticas medioambientales hacia la reducción de papel y el 35,1% incentivan el uso de reuniones por teléfono, web o videoconferencias. Hay que destacar el gran desarrollo tecnológico que han tenido estas últimas.

Formación: los trabajadores son formados sobre nuevas tecnologías y herramientas interactivas/ comunicativas. La falta de mujeres en las profesiones STEM debe alertarnos en este aspecto, y llevar a cabo políticas favorecedoras de la actualización de las competencias tecnológicas de las mujeres.

Flexibilidad: libertad para elegir el horario y la forma en la que trabajar (Coen, M. & Kok, R.,2014). Existen distintos tipos de flexibilidad tanto para la organización (efectividad y eficacia) como para el trabajador (facilidades): flexibilidad de producción, flexibilidad organizativa y flexibilidad de recursos humanos. (Martínez et al., 2006).

Productividad: el rendimiento y la productividad del empleado aumentan, y con ello la motivación y satisfacción, por lo que la organización se ve beneficiada (Martínez et al., 2006).

Salud: el teletrabajo reduce el estrés que provocan ciertas funciones del trabajador, así como la ansiedad.

Geografía: impide que existan barreras geográficas gracias a las telecomunicaciones (videoconferencias, correo electrónico, bases de datos interrelacionadas).

Personas: consigue la incorporación de personas discapacitadas y permite el desarrollo personal y profesional por cuenta propia.

Seguridad: según el AMET, el empresario tiene el deber de tomar medidas sobre el software que va a implantar en la organización para garantizar la protección de datos y el empleado tiene que cumplir con la legalidad y responsabilidad de dicha protección.

Estas aportaciones traen consigo una serie de beneficios para la organización, pero existen obstáculos que frenan su adopción:

Beneficios y Barreras (Steimberg, 2008), (Pérez, 2011) (Barba 2001), (Mañas et al.,2012) y (Fundación Másfamilia, 2012).

Beneficios para el trabajador: mayor flexibilidad laboral, globalización de la información, información a tiempo real, conciliación de la vida laboral con la familiar, ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, reducción del estrés, formación en la gestión de la información de manera online, motivación y productividad.

Beneficios para la empresa: reducción de costes, mayor productividad, mejor rendimiento de sus empleados, flexibilidad en la organización, menor absentismo laboral, dirección por objetivos, equipos de trabajo distribuidos geográficamente.

Barreras para el trabajador: aislamiento, desvinculación con la empresa, inseguridad, estrés, agotamiento y fatiga, trabajador más autogestionado, menos trabajo en equipo.

Barreras para la empresa: inversiones necesarias en tecnología (dotación de recursos), formación a los empleados, la seguridad de la información puede verse vulnerada, menos control de los empleados, pérdida de unión entre la organización y sus empleados.

Algunos autores hablan de una serie de ventajas e inconvenientes para la sociedad (Barba, 2001) y (Fundación MásFamilia, 2012):

Ventajas: desarrollo rural, ahorro energético y menor tráfico.

Inconvenientes: disminuyen los ingresos económicos de otras empresas que se ven beneficiadas por los trabajadores (bares, hoteles).

La unión entre el desarrollo rural, el teletrabajo y el empleo femenino es importante destacarla. El desarrollo de políticas que favorezcan el teletrabajo de la mujer en la zona rural es una medida muy eficaz para combatir la despoblación de muchas zonas de nuestro territorio. La permanencia de la mujer en la zona rural se quiere ligar en la mayoría de las ocasiones a profesiones feminizadas como son los servicios a las personas mayores o a través del reconocimiento del papel de la mujer en las actividades agrarias, pero se hace poco hincapié en las posibilidades del teletrabajo o en el uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres para llevar a cabo actividades de servicios industriales desde el medio rural.

En relación con la mejora medioambiental producida por la disminución de los desplazamientos debe tenerse en cuenta la perspectiva de género.

Tal y como señala Germán Sierra (Universitat Oberta de Catalunya) las mujeres usan menos el coche privado en sus desplazamientos, consumen más transporte público, caminan más que los hombres y sus itinerarios por la ciudad no están tan relacionados con el trabajo como los de los hombres, sino con diferentes tareas asociadas a la unidad familiar: visitar a parientes dependientes, recoger a los niños en el colegio o ir a comprar. (Estudio de Women4Climate A gender perspective in urban mobility. Barcelona's plan for Justice 2016-2020). Según este informe, un 13% de los hombres usan el coche privado para sus desplazamientos, mientras que esa cifra baja al 5% en el

caso de las mujeres. También hay más motoristas masculinos (10%) que femeninos (5%) y, en cuanto al uso de un transporte sostenible, como la bicicleta, los hombres (4%) superan a las mujeres (1%). Una de las razones de estos porcentajes puede ser el hecho de que las mujeres caminen más que los hombres para desplazarse a su trabajo: un 57% lo hacen, frente a un 47% de los hombres. En el uso del transporte público, las mujeres también superan porcentualmente a los hombres: lo usan un 31%, frente a un 25% de los hombres.

Factores que favorecen el éxito del teletrabajo

Algunos de los factores que favorecen el éxito del teletrabajo son (Cervantes, 2005), (Dangelmaier& Wenski, 1999) y (Fundación Másfamilia, 2012):

La cultura de la empresa: la utilización del teletrabajo por parte de los directivos conciencia a sus empleados en temas medioambientales, transparencia, desarrollo en investigación e innovación.

Generar un entorno colaborativo: entorno de colaboración entre directivos y empleados fomenta los valores, objetivos y liderazgo de la organización.

Sistemas de gestión y buenas prácticas: implantación de sistemas de gestión en los procesos de negocio y flujos de trabajo permitiendo a los teletrabajadores coordinar tareas, control de plazos, planificación y gestión del tiempo.

Cualificación del empleado: la formación a cargo de la empresa supondrá una mayor adquisición de habilidades potenciando las ya adquiridas. Asimismo, la cualificación profesional y académica que posee el trabajador permitirá potenciar esas habilidades siendo de gran importancia para las organizaciones a la hora de contratar. Además, es importante una continua renovación y aprendizaje en TIC.

Nuevos valores: Confianza entre directivos, trabajadores, proveedores y clientes, empatía hacia los consumidores y mayor capacidad de comunicación (Steimberg, 2008).

Beneficios	Barreras
Para la empresa Ahorro en superficie de oficina Aumento de productividad Menor absentismo Flexibilidad de las relaciones laborales Mejor servicio al cliente	Para la empresa Cambios en la estructura organizativa Costes de equipamiento Errores en la selección de tareas Motivación de empleados/as
Para el empleado/a Flexibilidad Autonomía y libertad personal Ahorro de costes de desplazamientos Menos problemas laborales Oportunidad para discapacitados Mayor disponibilidad de tiempo	Para el empleado/a Dificultades organizativas Dificultades para el trabajo en equipo Perdida de estatus Dificultad para promoción Problemas psicológicos
Para la sociedad Menor distribución de la población Beneficios medioambientales Incorporación de discapacitados y profesionales retirados.	Para la sociedad Cambios en la legislación Pérdida de grandes instalaciones Aumento en costes de sanidad

Fuente: Pérez et al., 2002

7 TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

7. TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Antes del 2020 se apreciaba cierto recelo por parte de las organizaciones con respecto al teletrabajo, debido a diferentes motivos, entre los que destacan factores sociales, culturales y logísticos. El porcentaje del teletrabajo había subido de un 2,5% en 2009 a un 3,2% en 2018 aunque la distancia con respecto a la media europea (11-14%) seguía siendo significativa.

Es innegable el papel de la pandemia en la incorporación de nuevas medidas con respecto al teletrabajo y en su consideración como un mecanismo eficaz. Las empresas se han visto sometidas a la incorporación casi obligada del teletrabajo y a lo largo de estos meses de uso, han podido comprobar su potencial y entenderla como una opción mucho más cercana y viable, llegando, según datos del Instituto Nacional de Estadística, a registrarse un 48,2% de subida del trabajo a distancia para mantener la actividad productiva.

Tal ha sido el movimiento, que ha sido regulado en el ordenamiento jurídico a través del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre (RD 28/2020), si bien este marco regulatorio deja fuera cuestiones clave para su correcta implantación.

En esta nueva dinámica, un 32,2% de establecimientos declara que mantendrá el teletrabajo en el futuro y el 43% de las personas trabajadoras cree que este ha sido el escenario perfecto para marcar el principio del fin del trabajo 100% presencial. Quizás la situación crítica a nivel social, sanitario y económico ha servido de excusa para crear el mayor laboratorio de pruebas para esta tipología de trabajo y nos ha abierto, sin haberlo esperado, un futuro de trabajo digital mucho más cercano. Pero la cuestión es: ¿ha llegado para quedarse lo que estos meses conocimos por teletrabajo? ¿qué impacto y consecuencias tiene su adopción?

Diferentes estudios han arrojado a lo largo de estos meses la evidencia de una mayor productividad gracias a la fórmula del teletrabajo. Como ejemplo, CISCO ha lanzado una encuesta a más de 2000 personas que adoptaron fórmulas de teletrabajo y ha mostrado un incremento en la productividad capaz de generar 277 millones de dólares en ahorro.

Ahora bien, debemos entender todas las variables que entran en juego al hablar de productividad.

Muchas de las variables psicosociales que han influido negativamente en entornos profesionales no son consideradas a la hora de estudiar la productividad, y los efectos, muchas veces, se han visto invisibilizados y se han compensado a costa del tiempo extra de trabajo y las consecuencias de salud mental en las personas trabajadoras.

Los aspectos de comunicación y colaboración también son críticos a la hora de entender las diferencias con esta tipología de trabajo. Según el estudio de Harvard Business Review "Collaborative Overload", el tiempo que se ha dedicado a la colaboración ha crecido más del 50% en las últimas dos décadas. Los investigadores descubrieron porcentajes de hasta el 80% de jornadas laborales dedicadas a la comunicación por e-mail, reuniones y, de manera más reciente, mensajes instantáneos a través de aplicaciones digitales.

Esta tendencia a la comunicación casi constante implica que el perfil medio de trabajador de conocimiento debe organizar su jornada a través de diferentes reuniones, mientras trata de encajar su trabajo entre sesión y sesión, lo que implica un sinfín de distracciones, ineficiencias, multitareas y estrés: una alta ineficiencia estructural.

Hemos tratado de entender el teletrabajo como una herramienta y nos hemos dejado olvidada en la ecuación una variable clave sin la que el teletrabajo real puede apenas existir: una estrategia de comunicación e interacción equilibradas. Esto implica incluir la comunicación asíncrona, algo que resulta clave en estos nuevos entornos profesionales, incluso aunque estemos hablando de trabajo presencial y donde la transformación digital es clave.

La comunicación en tiempo real implica dificultad para centrarse, agota recursos mentales y hace difícil generar un adecuado progreso en el trabajo. El peligro de hacer una simple trasposición del trabajo presencial al trabajo remoto utilizando herramientas digitales sin hacer ningún otro tipo de apoyo a la transición, genera limitaciones significativas.

El problema es entender el teletrabajo como una traslación de la cultura jerárquica presencialista al plano digital: porque no es la herramienta, son la cultura y la gestión. Y la cultura ha de verse impregnada en todas sus dimensiones: espacios adecuados para el trabajo en el hogar, flexibilidad horaria para realmente favorecer la conciliación, comunicación asíncrona y textual, prevención de riesgos psicosociales que vayan más allá del centro… un nuevo sistema de gestión empresarial, nuevas capacidades de comunicación, nuevas responsabilidades en cuanto a seguridad…, todo ello ha de adaptarse para que el teletrabajo, tal y como debe ser entendido, pueda desarrollarse efectivamente.

8 ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL TELETRABAJO

8. ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEL TELETRABAJO

A priori, parece que todo son ventajas, flexibilidad horaria, ahorro de tiempo, ahorro de transporte, conciliación para el cuidado de los hijos, etc. Pero, ¿estamos preparados para adaptarnos a este cambio de manera tan repentina?, ¿qué efectos tiene el teletrabajo? Aunque esta opción sí que tiene muchas ventajas, transformar nuestra casa en nuestro lugar de trabajo también puede generar bastantes problemas de salud y tener consecuencias psicológicas negativas. Así lo refleja el análisis realizado por Manuel Vilches, Carolina Ortiz, Patricia Sánchez y Ana Marfil, todos ellos miembros de la sección de Psicología del Trabajo del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental.

En el mismo aseguran que trabajar desde casa supone para los empleados adoptar un nuevo estilo de vida que podría convertirse en sedentario y que desemboque en problemas de salud física por una mala alimentación, sobrepeso y problemas cardiovasculares. También, podría generar problemas de salud psicológica, aumentando la falta control en los horarios, la mala adecuación del espacio físico, sentimientos de aislamiento, soledad, estrés y ansiedad, que se intensifican con una falta de competencias digitales en cierto tipo de trabajadores más analógicos, acostumbrados a la presencialidad.

Según un estudio de New TechnologyWork and Employment, los teletrabajadores suelen sufrir más trastornos del estrés más irritabilidad, soledad, miedo y culpa.

Tabla 2. Efectos psicológicos del teletrabajo
TENSIÓN, ESTRÉS, AGOTAMIENTO MENTAL
"WORKAHOLIC" O ADICCIÓN AL TRABAJO
SENSACIÓN DE AISLAMIENTO POR FALTA DE CONTACTO FÍSICO

Tensión, estrés y agotamiento mental: si no estamos acostumbrados a trabajar de esta manera, no contamos con una disciplina que nos ayude a organizarnos. Esto hará que nos sintamos menos eficaces y caigamos en una sensación constante de estrés y sobrecarga laboral, o que afecte a nuestros horarios y ritmos biológicos.

"WORKAHOLIC" o adicción al trabajo: La sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la adicción al trabajo. Si antes nos podíamos pasar horas y horas en la oficina, ahora nos es más difícil desconectar, porque tenemos la oficina en casa.

Fragilidad y vulnerabilidad emocional: es frecuente sentirnos más ansiosos, irritables, tristes, con miedo, inseguros, etc.

Sensación de aislamiento por falta de contacto físico: La virtualidad ha cambiado nuestra manera de comunicarnos y relacionarnos. En ocasiones la soledad y el aislamiento genera situaciones de inseguridad y temor, además de la pérdida del rol a nivel laboral y social, lo que puede provocar falta de sentimiento de pertenencia a la organización.

En consecuencia, si bien es cierto que el teletrabajo brinda evidentes ventajas, el cambio a esta nueva forma de trabajar no se ha podido llevar a cabo con el margen de tiempo, planificación y equilibrio necesarios y ha podido generar incomodidad, resistencia a la tecnología, inseguridad en cuanto a las propias capacidades y productividad, sensación de aislamiento, falta de compromiso, miedo a perder el control de los colaboradores, dificultades de conciliación, etc. La cultura empresarial del presentismo y el miedo al despido ha llevado consigo también un exceso de conexión laboral. Las jornadas de trabajo se han alargado de forma generalizada, algo que no conlleva un aumento de la productividad, sino todo lo contrario.

9 LA MUJER COMO GRUPO POBLACIONAL VULNERABLE

9. LA MUJER COMO GRUPO POBLACIONAL VULNERABLE

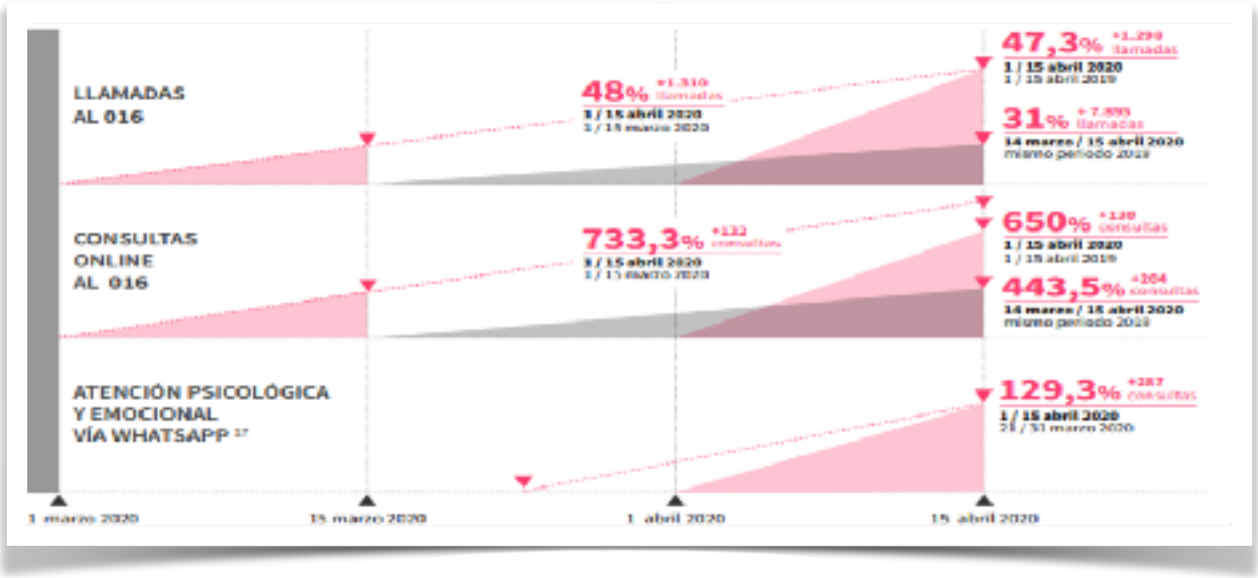
En estos meses desde que se decretó el Estado de Alarma, en los que se ha tenido que improvisar oficinas en los hogares de los trabajadores y trabajadoras, se han observado diferencias entre la carga de trabajo que han asumido las mujeres y los hombres y se han destapado los riesgos que supone el teletrabajo si no se enmarca dentro de una normativa que garantice no solo los derechos y obligaciones, sino que también evite que las mujeres sean las que "queden atrapadas" en una nueva forma de "conciliación". Resulta necesario conocer su alcance en una crisis que, por sus características, no afecta del mismo modo a hombres que a mujeres. Entre otros factores, encontramos los siguientes puntos de impacto:

- Sobrecarga de tareas de cuidado: el trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, de forma remunerada o no remunerada, se lleva a cabo en su mayor parte por mujeres. Además, muchas mujeres se vieron forzadas a dejar su trabajo por tener que hacer frente a estas tareas de cuidado debido al cierre de colegios.

- Sobrecarga de trabajo sanitario y servicios esenciales: el 70% del personal sanitario son mujeres (84% en caso de enfermería) y son mayoría en servicios de limpieza de hospitales y residencias, clave para el mantenimiento poblacional.

- La precariedad y pobreza laboral tiene mayor incidencia en mujeres, lo que las sitúa en peor lugar para afrontar un nuevo período de crisis. Lo mismo ocurre en sectores de alimentación, turismo, comercio y hostelería, altamente feminizados.

- Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento.



La Perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19 - Instituto de la Mujer /// Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (a 1 de abril de 2020).

La crisis generada por el coronavirus ha situado a los cuidados en el centro y a las mujeres en la primera respuesta a la enfermedad. Problemas de conciliación, falta de corresponsabilidad, cierre de centros educativos, confinamiento poblacional, teletrabajo… todos estos factores han supuesto una sobrecarga de trabajo para las mujeres al no haberse aplicado mecanismos de corresponsabilidad en todas sus dimensiones: empresariales, administrativas y de hogar.

En esta línea el FMI ha alertado sobre el aumento de la brecha de género magnificada por el COVID, donde personas jóvenes y mujeres son las más perjudicadas por sus efectos.

En esta nueva realidad, no es casualidad que la propia legislación sobre teletrabajo aluda a la necesidad de evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad. Y es que la mujer paga una triple factura: salud, violencia doméstica y cuidados. Porque esta crisis no ha arrancado en un lienzo en blanco: la previa desigualdad estructural ha avivado sus efectos.

La plataforma Eurofound ha lanzado una encuesta sobre vida y trabajo en COVID-19 y ha mostrado que las mujeres españolas son las más afectadas por el desempleo en la pandemia (un 25,6%). Entre las que han mantenido su empleo, tres cuartas partes utilizaron la fórmula de teletrabajo por primera vez y en este nuevo contexto, son ellas las que más han asumido las tareas de cuidados y de trabajo doméstico tras el cierre de centros educativos.

Esta responsabilidad múltiple, añadida a la nueva realidad profesional y a los cambios en la comunicación, la colaboración y la interacción profesional, ha tenido consecuencias en un aumento de jornada (el 15% necesita desarrollar su trabajo fuera de su jornada para cubrir objetivos, en contraste con el 7,5% europeo) e incluso en la capacidad de concentración al trabajar (el 9,5% tienen dificultad para concentrarse por multitarea, significativamente por encima de la media europea del 6%). Estas cifras muestran el impacto de nuestra cultura en cuestión de género y de responsabilidad en los cuidados.

Sin embargo, resulta difícil sacar conclusiones sobre los efectos del teletrabajo en clave de género en una situación como la vivida este año. No podemos observar los efectos del teletrabajo de manera aislada, al mismo tiempo que no podemos estudiar la crisis COVID-19 tan sólo en términos sanitarios. El contexto cultural de empresa, presencialista y jerárquica, masculinizada en sus mandos de dirección y supervisión, no facilita la conciliación real, no otorga flexibilidad a las fórmulas laborales y ahora mismo mantiene al teletrabajo en una eterna declaración de intenciones, una promesa que coloca su fe en las herramientas digitales, sin comprometerse con los cambios necesarios a realizar en la cultura empresarial, ni con el sistema de gestión global que ha de adaptarse a esta nueva realidad.

8 de cada 10 madres tienen dificultades para teletrabajar y poder cumplir con los horarios establecidos.

Un total de 12.600 mujeres contestaron a la encuesta "Esto No Es Conciliar" lanzada por el Club de Malasmadres con motivo del "Día de la Conciliación" que tuvo lugar el 23 de marzo de 2020 y debido a la excepcionalidad de la situación en la que los hogares se han tenido que adaptar al teletrabajo a marchas forzadas. Los resultados de la encuesta reflejan los obstáculos y problemas con los que se encontraron al conciliar trabajo, tareas del hogar y cuidado de los hijos e hijas.

- El 97% de las madres apunta que las principales barreras en el teletrabajo son las interrupciones de los hijos e hijas, seguido de la falta de concentración para el 67% de ellas.
- 7 de cada 10 mujeres afirman no haber podido crearse un espacio de trabajo para ellas.
- En el 54% de los hogares de las Malasmadres encuestadas están todos los miembros confinados. En el 36% de los casos, las parejas tienen que salir a trabajar y en el 16% son ellas las que trabajan fuera del hogar.
- En cuanto a la corresponsabilidad, en el 13% de los hogares ha empeorado mientras que en el 66% se ha mantenido igual. Las encuestadas (71%), además, piensan que el reparto de las tareas en casa no mejorará tras el levantamiento de la cuarentena.
- En cuanto a los cambios y aprendizaje que nos dará esta situación, el 43% de las Malasmadres encuestadas cree que la facilitación del teletrabajo en las empresas mejorará y el 21% cree que se flexibilizarán más los horarios laborales.

La corresponsabilidad durante la cuarentena no mejoró.

El reparto de tareas y la corresponsabilidad de las familias no sufrió mejora en el tiempo de encierro. De hecho, en el 66% de los hogares se mantuvo y en un 13% de ellos empeoró.

En cuanto a si creen que después de la cuarentena se habrá aprendido algo y mejorado en este sentido, las mujeres encuestadas no son optimistas y el 71% piensa que no cambiará nada.

Teletrabajo, familia y un añadido: los deberes de los hijos e hijas.

Al trabajo de las madres y padres que se encontraron confinados, se unieron las actividades escolares de hijos e hijas. El 27% de las encuestadas afirma que sus hijos e hijas siguieron clases online. Sin embargo, en 6 de cada 10 casos tuvo dificultades para realizarlas.

Entre las principales dificultades que encontraron los hijos e hijas para realizar sus clases online destacaron la falta de concentración (39%), las dificultades para cumplir los horarios (29%), así como la cantidad de tareas que tuvieron que realizar.

El teletrabajo sin perspectiva de género puede ser una nueva trampa para las mujeres

Una vez analizados los resultados de la encuesta se constata la necesidad de regular el teletrabajo como una herramienta que ofrece enormes beneficios, pero también puede resultar ser una trampa para las mujeres.

Las empresas deben estar vigilantes para que el teletrabajo no genere una nueva brecha entre sus empleados y empleadas. La necesidad de que el teletrabajo se plantee para todo el mundo, y no solo para poder cuidar, ha sido desde hace meses uno de los principales objetivos de la Asociación "Yo no renuncio", impulsada por el Club de las Malasmadres. "Tenemos miedo de que se convierta en una herramienta de conciliación trampa como la reducción de jornada y la excedencia".

Unas medidas que, asegura, atrapan a las mujeres en el rol de cuidadora principal y las apartan de la presencialidad, un hecho que les convierte en ese segmento de trabajadores alejados de las relaciones externas al ámbito laboral.

Por lo que se está observando, al igual que eran ellas las que en mayor medida cuidaban de los niños cuando se ponían enfermos en un día laborable antes del COVID-19, son también ellas las que están optando por el teletrabajo con la vuelta al cole. Esto sucede porque no se ha roto con los roles de género.

Un ejemplo de las discriminaciones que todavía sufre la mujer se ha visto durante estos meses de pandemia en el uso de las videoconferencias a través de las diversas plataformas digitales existentes para tal fin. Ha sido normal que niños, otros miembros de la familia, mascotas, etc. interrumpieran las mismas pero la percepción ha sido distinta por parte en el caso de que fuera una mujer o un hombre el trabajador. Mientras a ellas se les achacaba no concentrarse en el trabajo y priorizar otras actividades, a ellos se les toleraba incluso con simpatía. Además de la propia aparición en las pantallas, donde ellas siempre tienen mucha más presión para tener un aspecto mucho más cuidado.

Otros estudios:

El FMI advierte de que las medidas restrictivas para frenar la pandemia tienen un "efecto desproporcionado" en las mujeres y reclama apoyos para que afecten de forma duradera a sus oportunidades de empleo.

Intenso y desigual. Así está siendo, según numerosos organismos el impacto de la crisis del COVID-19. Un diagnóstico al que ahora se suma también el Fondo Monetario Internacional, que en su último informe sobre las repercusiones económicas de los confinamientos alerta de esta desigualdad y señala a las mujeres y los jóvenes como los más perjudicados por los efectos de la pandemia.

Otro informe del IESE advertía que las mujeres que teletrabajaron y convivían con otras personas en casa (pareja, hijos, padres) tuvieron hasta un 29% más de responsabilidad de cuidado de dependientes que los hombres en las mismas condiciones.

También desde ClosinGap, la plataforma empresarial para analizar los efectos económicos de que las mujeres no tengan las mismas oportunidades, asegura que la pandemia ha tenido un impacto fundamental en ellas y ha supuesto un retroceso en términos de igualdad de género. Ana Polanco, la directora del comité ejecutivo, destaca que el desempleo femenino ha aumentado en más de medio millón de personas desde el inicio de la crisis sanitaria.

"En seis meses hemos retrocedido tres años en empleo femenino, y también está teniendo un impacto importante en la conciliación. En el resto de las áreas habrá una repercusión a largo plazo si no se corrige", destaca la portavoz de ClosinGap. La plataforma, en su estudio sobre el impacto del COVID-19, concluye que las mujeres tienen más probabilidades de perder su empleo y que el teletrabajo multiplica las responsabilidades de las mujeres en el hogar y dificulta la conciliación de su vida profesional y familiar.

Ante este panorama, las organizaciones tienen muchos retos que afrontar y áreas de actuación a abordar: el diseño y evaluación de los puestos de trabajo, análisis de las competencias necesarias para su desempeño, formación de los trabajadores en el teletrabajo y en habilidades digitales, evaluación de los riesgos psicosociales derivados de esta nueva forma de trabajar, etc. Todo ello sin olvidar, y tomando las medidas necesarias, para que el teletrabajo no genere una nueva brecha entre sus empleados y empleadas.

El bienestar emocional de los trabajadores y trabajadoras, debe ser el epicentro de un modelo de organización que les dote de herramientas eficaces ante un entorno cambiante, que se traduzca en un mayor equilibrio emocional y, por extensión, redunde en un mayor nivel de productividad.

Un estudio del Banco de España destaca que los trabajos cualificados (como técnicos o empleados bancarios) son los que pueden trabajar de forma más remota. Según cálculos del Banco de España, representa alrededor de un tercio (30%) de todos los puestos de trabajo. Esta cifra es ligeramente inferior a la de EE.UU. (34%) porque depende de la estructura de cada economía. En lo que a nuestro país se refiere, se pueden realizar 6 millones de trabajos de forma perfectamente remota.

Los estudios han demostrado que cuanto mayor es el nivel de aprendizaje, mayor es la posibilidad de que los empleados trabajen a distancia. En este caso, las ventajas están relacionadas con la formación. El nivel de estudios va estrechamente ligado al tipo de trabajo que se desarrolla, 8 de cada 10 empleos en remoto son empleos cualificados.

FORMACIÓN	% DE TELETRABAJO
Estudios básicos	16% de los empleados pueden teletrabajar.
Bachillerato	25% de los casos (apenas 2 millones de empleos).
Universidad	51% de universitarios podría teletrabajar (3 millones de empleos).

Tabla 3. Porcentaje de teletrabajadores en función del nivel formativo.

Por el contrario, en los empleados domésticos y el personal de limpieza prácticamente mujeres en su totalidad, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales como peones, la construcción y el transporte, el teletrabajo es casi testimonial y tampoco tendría margen de mejora.

El Banco de España también destaca que empleos de restauración y comercio, colectivos donde la presencia de las mujeres es mayoritaria, sí podrían avanzar de forma significativa en el trabajo desde casa si se planteara un cambio en el modelo de negocio de sus empresas. Así el 32% de los trabajadores del comercio desarrolla su jornada laboral desde casa, frente al 7% que lo hacía antes de esta crisis.

Estos problemas también se han trasladado al ámbito de la formación, y en particular a la formación para desempleados. Con la imposición de las medidas anti-COVID-19, gran parte de la formación para desempleados a pasado a ser a través de aula virtual o en la modalidad de teleformación.

Aquí nos encontramos con que muchas mujeres, sobre todo las de menor formación que casi siempre son las de menor poder adquisitivo, no han podido seguir formándose ya que no disponen de ordenadores o internet en sus hogares. Este problema es extensivo a miles de alumnos y alumnas de la formación reglada de nuestras ciudades y a gran parte de la población rural que carece de conexiones de internet adecuadas. Para suplir estas carencias, es necesario adaptar los formatos de las formaciones virtuales o teleformaciones a los dispositivos móviles mediante la utilización de formatos SCORM que permiten una fácil visualización del contenido de los cursos en los mismos.

10 DATOS ARROJADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA

10. DATOS ARROJADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA

El teletrabajo se ha visto en muchas ocasiones como una ayuda a la conciliación y a la carrera profesional de las mujeres, aunque también surgen dudas al respecto porque supone apartar a las personas del puesto de trabajo, y por tanto de la toma de decisiones. Esto ha motivado que, desde la Asociación de Mujeres de Empresas de Economía Social del Principado de Asturias, AMESPA, se haya querido aprovechar la oportunidad que brinda la situación actual para analizar las consecuencias que está teniendo esta situación.

Es cierto que se trata de una situación excepcional en la que muchas condiciones individuales se ven afectadas, pero aun así se considera que los resultados de la encuesta pueden dar claves para un momento posterior.

Marco metodológico y características sociodemográficas:

La encuesta se ha realizado a través de internet, difundiéndose principalmente a través de redes sociales. La recogida de respuestas ha tenido lugar entre Octubre-Noviembre de 2020 existiendo una mayor proporción de mujeres entre las personas que han contestado (76,9% de mujeres). Hay que tener en cuenta que en el presente estudio no se aborda la problemática de las mujeres autónomas sino únicamente las que realizan trabajo por cuenta ajena. El colectivo de mujeres que trabaja bajo el autoempleo individual también se ha visto afectado pero su situación es claramente diferente ya que por un lado son ellas mismas las que se tienen que proveer de los medios, tecnológicos y no tecnológicos, para efectuar el teletrabajo, por otro están más acostumbradas a la autoorganización de las labores a desempeñar, y de hecho muchas de ellas ya practicaban el teletrabajo de alguna manera y tenían establecidas pautas de conciliación.

Datos generales

Como se muestra en el gráfico y comentamos previamente, la encuesta ha sido contestada por una mayoría de mujeres frente a hombres.

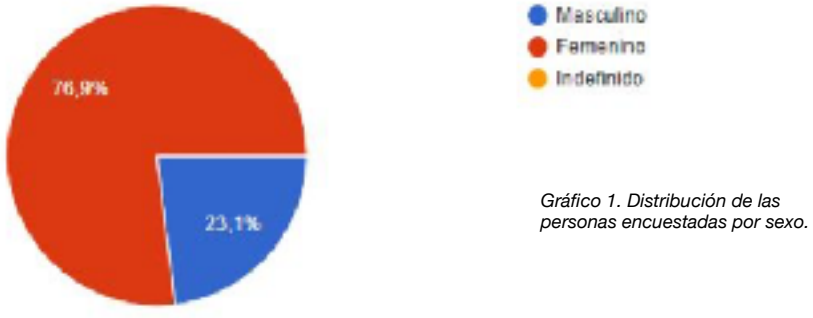


Gráfico 1. Distribución de las personas encuestadas por sexo.

El 67% de las personas encuestadas se sitúa en la franja de edad de 41 a 60 años.

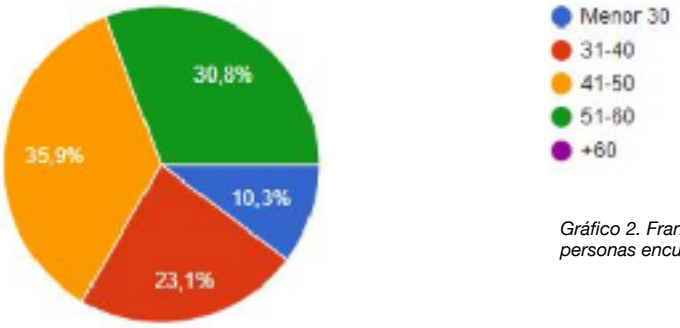


Gráfico 2. Franja de edad de las personas encuestadas.

Datos laborales

En cuanto al tipo de jornada de trabajo, el 87% de las personas realizaban jornada completa.

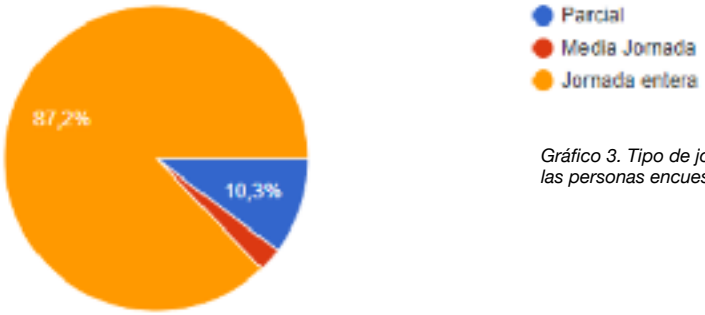


Gráfico 3. Tipo de jornada laboral de las personas encuestadas.

El 77% de las personas encuestadas no habían realizado teletrabajo antes del confinamiento.

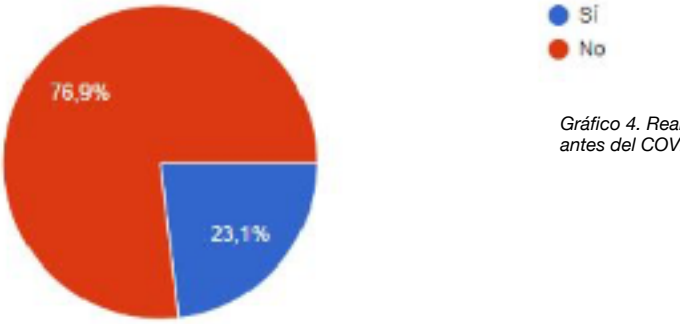


Gráfico 4. Realización de teletrabajo antes del COVID-19

Casi la mitad de los encuestados responden que dedican el mismo tiempo de trabajo cuando realizan teletrabajo que cuando realizan la tarea desde la oficina. No obstante, apreciamos diferencias de género, ya que dentro del 20% que contestan que su tiempo de trabajo se ha ampliado, son en su mayoría mujeres.

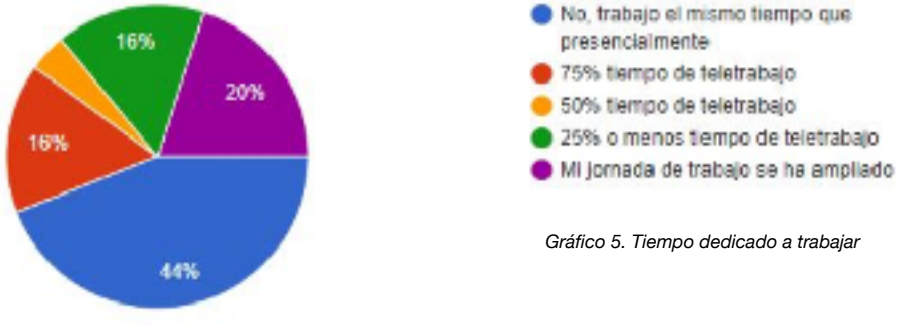


Gráfico 5. Tiempo dedicado a trabajar

La mayoría de los encuestados en el estudio realizado, consideran que la carga de trabajo realizada durante el teletrabajo fue la misma que la que realizan de manera presencial. No obstante, del 42% que responden que es mayor la carga de trabajo son todo mujeres, por lo que hay diferencia por género.

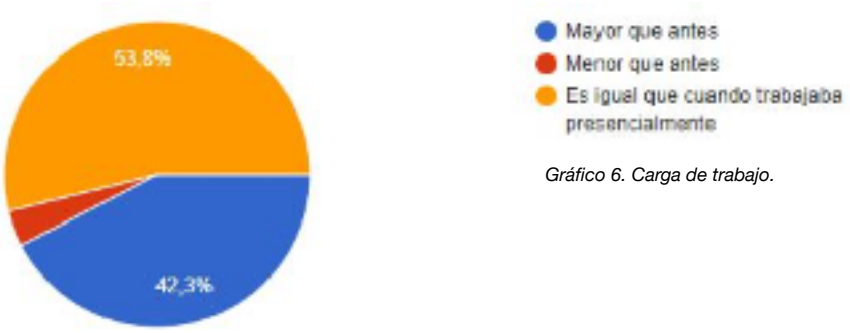


Gráfico 6. Carga de trabajo.

Estructura del hogar

La encuesta preguntaba por la estructura del hogar durante el confinamiento, existiendo tres posibilidades de respuestas; personas que conviven con sus hijos y con pareja, personas que conviven solo con sus hijos, y personas sin hijos, pudiendo en este tercer caso vivir solas o con pareja. De esta manera se buscaba obtener datos que permitieran analizar si las posibles diferencias, si las hubiera, que se encontraran en la encuesta, respondían a diferencias de género, diferencias en las estructuras familiares, u otros.

Entre las personas que han respondido hay una mayoría de personas (74%) que conviven con pareja y la mitad de personas encuestadas no tienen descendencia.

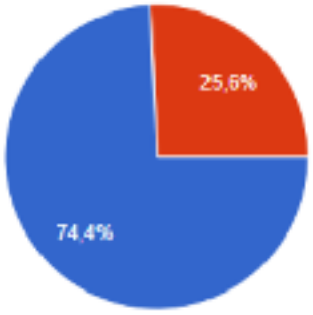


Gráfico 7. Personas que conviven en pareja durante el confinamiento.

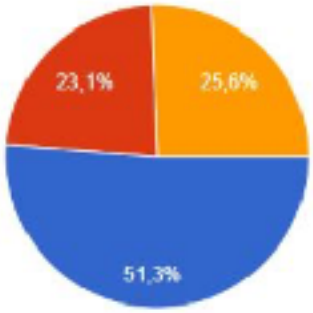


Gráfico 8. Número de hijos de las personas que teletrabajan

Hay que tener en cuenta que en el momento de realización de la encuesta nos encontramos en la 2ª ola del COVI-19, por lo tanto, ya se ha producido un proceso de adaptación tanto en medios como en procesos al teletrabajo

Efectos del teletrabajo en el hogar:

La mayoría de las personas encuestadas opinan que han tenido flexibilidad horaria para adaptar la jornada de trabajo, como se muestra en el gráfico la mayoría de respuestas se encuentran situadas en torno a los valores 3-5 (siendo 3 de acuerdo y 5 muy de acuerdo con esta afirmación). Aunque pueda parecer positivo, este parámetro hay que analizarlo en el tiempo, pues es posible que esta flexibilidad se deba por una parte a lo excepcional de la situación debido a la COVID-19, a la falta de normativa regulatoria o a que se esté compensando por parte de la empresa carencias en cuanto al suministro de equipamientos, de tal manera que no queda otra que ser flexibles ya que si, por ejemplo, los equipos informáticos disponibles deben de ser compartidos por la unidad familiar no queda más remedio que adoptar políticas de flexibilidad horaria.

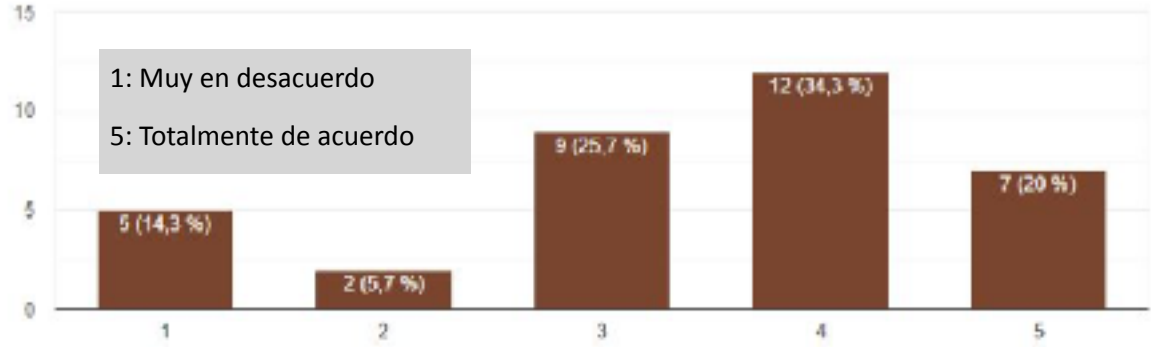


Gráfico 9. Flexibilidad para adaptar la jornada de trabajo

En la misma línea se constata que la mayoría no han tenido dificultades para cumplir un horario fijo para teletrabajar, de tal manera, que las tareas del hogar no han supuesto una distracción en la tarea de trabajo. No obstante, se aprecian diferencias de género ya que los hombres responden en su totalidad que no ha supuesto ninguna renuncia, mientras que dentro del colectivo de las mujeres sí que se manifiestan desventajas como disminución en las horas de sueño y dificultades como cuidados a familiares y del hogar.

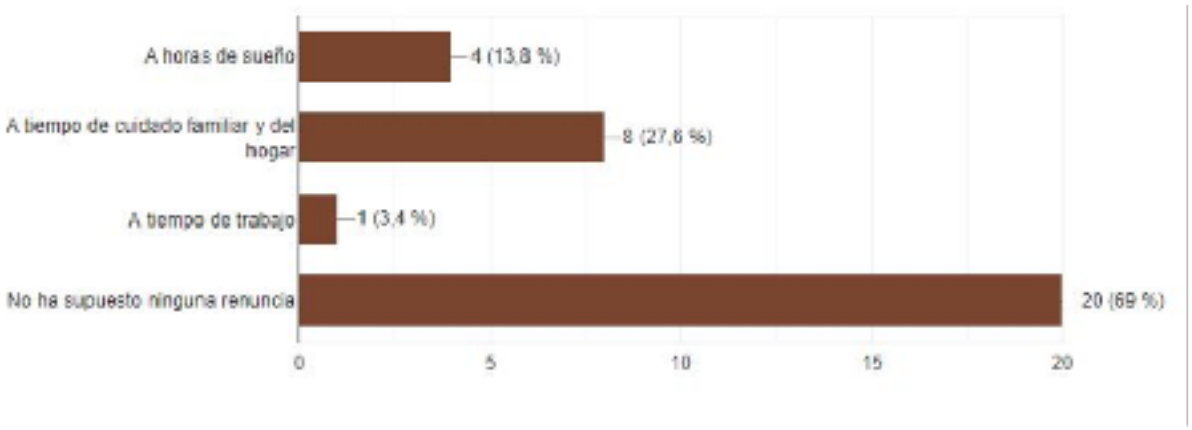


Gráfico 10. Renuncias que han supuesto el teletrabajo

Efectos del teletrabajo con respecto al trabajo:

El ser humano es un ser social y es precisamente ahí donde el teletrabajo puede tener una influencia negativa producida por la pérdida de contacto con los compañeros y con el responsable del equipo como se muestra en este gráfico, en el cual la mayoría de los encuestados/as responden que están muy de acuerdo con la disminución de la interacción con los compañeros. Es por eso, que lo aconsejable sería que las empresas que quieran aplicar esta modalidad de trabajo lo hagan de forma gradual, combinando días de trabajo presencial con días de trabajo remoto, favoreciendo así el contacto directo y la comunicación.

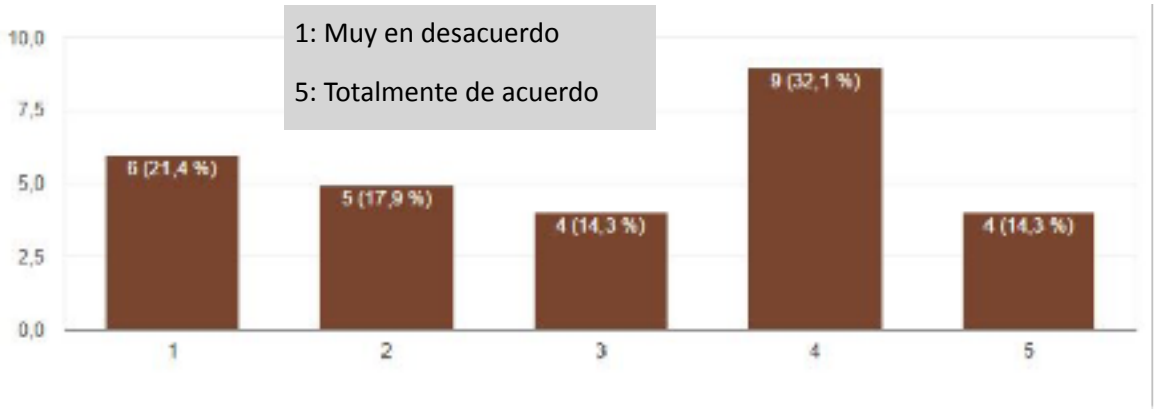


Gráfico 11. Pérdida de contacto con los compañeros de trabajo y el responsable

En la mayoría de las empresas de las personas encuestadas se facilitaron los medios y recursos para teletrabajar. Por un lado, es un aspecto positivo, pero también nos puede indicar que aquellas empresas que no se inclinaron por el teletrabajo es porque no pudieron suministrar equipamiento a su personal.

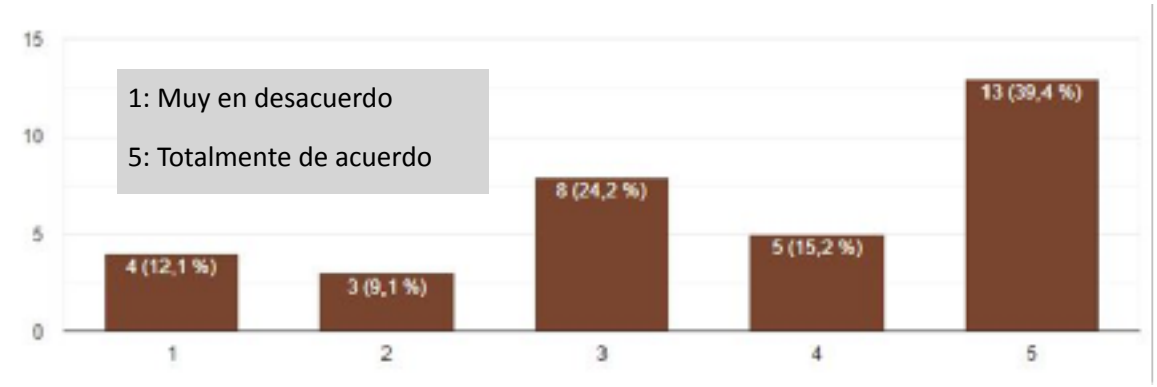


Gráfico 12. La empresa facilita los medios para teletrabajar

Creencias y percepciones:

En general no se considera que el teletrabajo esté teniendo unas consecuencias negativas sobre la conciliación o corresponsabilidad, aunque las opiniones difieren entre mujeres y hombres. El mayor porcentaje de personas que consideran que sí está teniendo consecuencias negativas sobre la conciliación se da entre las mujeres con hijos, siendo el porcentaje que está muy de acuerdo del 10% entre las mujeres que viven en pareja y con hijos.

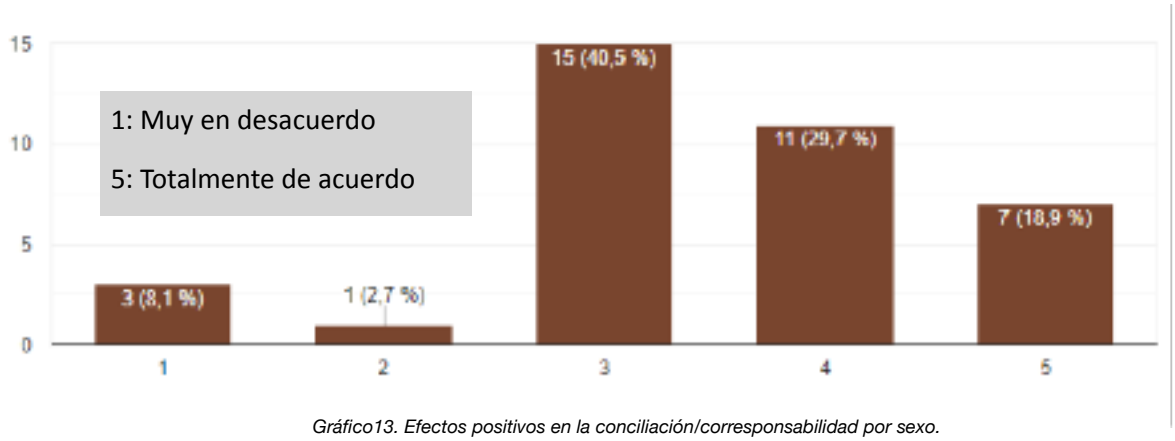


Gráfico13. Efectos positivos en la conciliación/corresponsabilidad por sexo.

De todas las ventajas que pueden asociarse al teletrabajo, los encuestados encuentran como más positiva el ahorro de tiempo en traslados a la oficina, aunque en general casi todas las personas encuestadas ven rasgos positivos.

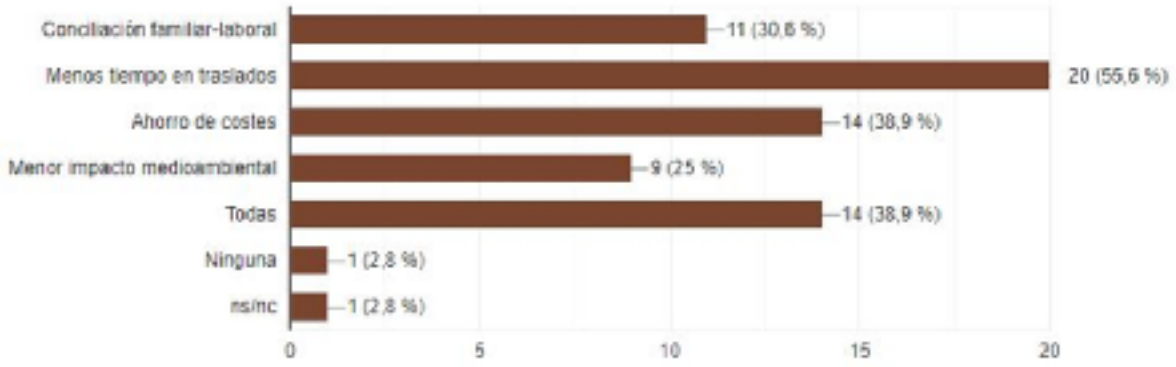


Gráfico 14. Ventajas del teletrabajo.

Una de las posibles desventajas del teletrabajo podría ser la pérdida de visibilidad en la empresa o ante el jefe, no obstante, la mayoría de encuestados/as a la afirmación de si el teletrabajo disminuye su visibilidad en la empresa responden que no están de acuerdo (35% total de la muestra), no obstante, del 34% de respuestas que contestan que sí perderían visibilidad en la empresa encontramos que son mujeres. Esta pérdida de visibilidad favorece a que se perpetúen los llamados techos de cristal que son impuestos desde el exterior y no por la propia persona y vienen marcados por horarios y estilos de dirección rígidos que valoran el presencialismo y dificultan la conciliación.

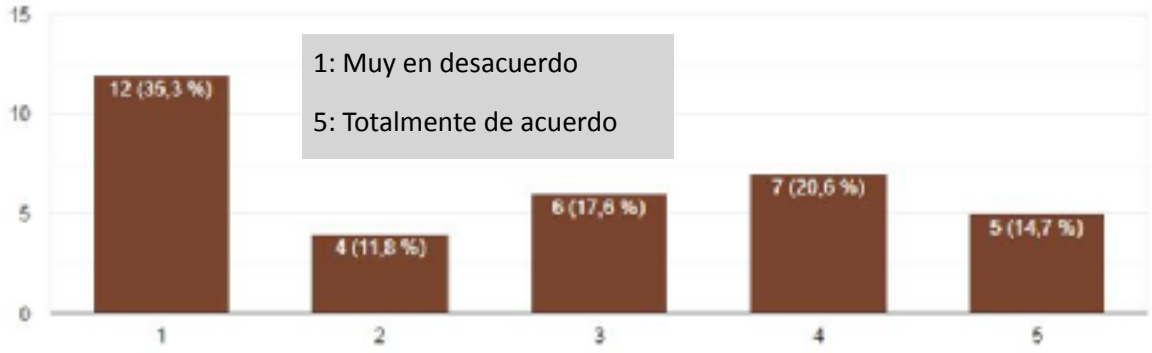


Gráfico 15. Pérdida de visibilidad en la empresa

La mayoría de las personas encuestadas afirman que presentan dificultades para desconectar del trabajo al estar permanente conectados, situándose la mayoría de la muestra en valores entre 3 y 5 (de acuerdo/muy de acuerdo con la afirmación). Esto puede tener relación con la flexibilidad de los horarios para teletrabajar, pues si no existe un horario definido es posible que las personas se encuentren de alguna manera conectadas permanentemente (ej. a través de Whatsapp, email en terminales móviles, etc.)

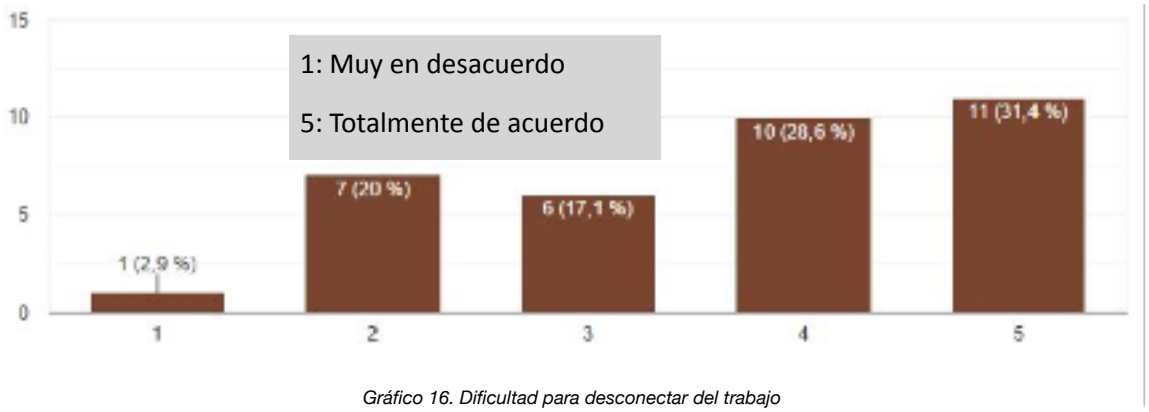


Gráfico 16. Dificultad para desconectar del trabajo

11 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El teletrabajo ha cambiado en los últimos años igual que la sociedad, porque según han ido avanzando las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la vida, ha ido avanzando la forma de teletrabajar. Se partía de una situación previa en la que el teletrabajo estaba poco extendido, ya que tras analizar los datos de la encuesta observamos que la gran mayoría de personas (77%) no habían realizado teletrabajo nunca. Nuestra sociedad lo ha normalizado y es consciente de las ventajas en términos generales que conlleva el mismo. Algunas de las ventajas más destacadas que encontramos en las personas encuestadas son: el ahorro de costes, menor tiempo en traslados, menor impacto medioambiental y la flexibilidad. No obstante, esta última hay que señalar que acaba resultando paradójica, ya que en muchas ocasiones el trabajador acaba invirtiendo más horas y le cuesta desconectar de los dispositivos digitales que le mantienen permanente conectado al trabajo, repercutiendo esto en su salud emocional favoreciendo trastornos como la depresión y la ansiedad. Desde una perspectiva preventiva y más allá de las obligaciones que determina la LOPDGDD, la o el empresario tiene la exigencia de intervenir sobre los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y eso requiere la implantación de cláusulas de desconexión digital que impidan la posibilidad de estar disponibles durante todo el día, evitando los riesgos para la salud que eso supone. No obstante, el nuevo Real Decreto aprobado por el Gobierno para regular el trabajo a distancia incide en el punto de desconexión digital: "el empresario no puede utilizar los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso de los empleados, estando obligado a respetar la duración máxima de la jornada". La desconexión digital, por tanto, debe compatibilizarse con la flexibilidad horaria y aquí queda todavía un enorme campo que debe ser desarrollado con la participación de los agentes sociales.

Así mismo, en términos generales nos encontramos que tanto hombres como mujeres afirman que han perdido interacción en las relaciones con los compañeros (60%) y con los responsables de la empresa. Este problema tiene el peligro de afectar negativamente a las relaciones entre trabajadores y que se reduzca el sentimiento de pertenencia al equipo de trabajo provocando una disminución de la implicación en los proyectos.

Por otro lado, tras haber analizado los datos arrojados por la encuesta, encontramos que la mayoría (44%) responden que han dedicado el mismo tiempo a trabajar bajo esta modalidad que cuando realizaban el trabajo desde la oficina. No obstante, dentro del porcentaje que responden que han dedicado más tiempo a teletrabajar (20%) son en su mayoría mujeres. En la misma línea, en términos generales tanto hombres como mujeres opinan que el teletrabajo no ha supuesto renuncias, pero son más optimistas los hombres en esta variable, ya que las que contestan que han supuesto renuncias en reducción de horas de sueño y en tiempo dedicado a cuidados de familiares, son en su totalidad de nuevo las mujeres. De igual manera, la mayoría de los encuestados, consideran que la carga de trabajo realizada durante el teletrabajo fue la misma que la que realizan de manera presencial. No obstante, del 42% que responden que es mayor la carga de trabajo son todo mujeres, por lo que hay diferencia por género.

En general no se considera que el teletrabajo esté teniendo unas consecuencias negativas sobre la conciliación o corresponsabilidad, aunque las opiniones difieren entre mujeres y hombres. El mayor porcentaje de personas que consideran que sí está teniendo consecuencias negativas sobre la conciliación se da entre las mujeres con hijos.

Tras este breve análisis, cabe señalar, que en un futuro muy cercano serán aquellas organizaciones que no necesiten tener un presencialismo constante, que prioricen la comunicación asíncrona, que creen espacios y momentos exclusivos para la concentración y que permitan a sus trabajadores y trabajadoras desconectar y recargarse completamente, las que disfrutarán de una gran ventaja competitiva.

Entender la necesidad de una adecuada transición a este tipo de fórmulas más dinámicas y flexibles como nos ofrece el teletrabajo, pasa por entender la importancia de gestionar estratégicamente factores de logística, seguridad, variables psicosociales, ergonomía, flexibilidad laboral, conciliación, socialización y nuevos sistemas de comunicación.

Organizaciones más ágiles y flexibles, centradas en la generación de conocimiento, menos polarizadas en las interacciones y más orientadas a la generación de valor que entiendan y fomenten el potencial de la flexibilidad y conciliación reales y asuman el teletrabajo como uno de los mecanismos para llegar a ellas. A ese futuro organizativo debemos dirigirnos y, mientras tanto, podemos gestionar la transición necesaria a través de fórmulas de teletrabajo voluntario o de presencialidad mixtas mientras se implementa el resto de la estrategia de transformación, en la que el componente digital acompañado de una estrategia de gestión global serán factores facilitadores clave.

Un menor tiempo de traslados, mayor flexibilidad laboral, relaciones sociales reconectadas en entornos personales, mayor ocupación de zonas rurales, mayores opciones de atraer talento, conciliación real…las consecuencias positivas son innegables y la tendencia es innegable: el futuro será digital y las siguientes generaciones empujarán cada vez más fuerte hacia trabajos más flexibles, orientados a resultados y donde el teletrabajo será clave para esa nueva dinámica. Con una adecuada transición y una gestión global capaz de abarcar su dimensionalidad, las consecuencias para el trabajo de calidad también pueden ser positivas.

Administraciones centradas en facilitar y potenciar una conciliación real y organizaciones centradas en facilitar y favorecer una transición armónica y voluntaria hacia fórmulas más flexibles serán ingredientes clave para una nueva realidad más inclusiva, responsable, digital y competitiva.

RECOMENDACIONES

En cuanto a los riesgos del teletrabajo, por un lado, tenemos el peligro de aislamiento por el menor contacto con los compañeros y compañeras de trabajo. Es este uno de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad. Asumir un modelo semipresencial es fundamental, ya que de esta forma mantenemos las relaciones informales que se crean cuando trabajamos en la oficina, no nos sentimos tan aislados y permitimos que se mantengan las relaciones personales con más cercanía. Algunos de los acuerdos y convenios sobre teletrabajo abundan en ese sentido reduciendo el teletrabajo a algunos días de la semana.

Las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador o la trabajadora. Esta posibilidad que posibilitan las nuevas tecnologías, también puede generar sobreexplotación, y abren la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (workaholics). Estos riesgos psicosociales que sin duda son los más relevantes, no se reflejan en los convenios o acuerdos a través de medidas preventivas. Parece necesario incluir nuevas formulaciones de desconexión digital para impedir que el trabajo se desarrolle más allá de los horarios acordados dentro de los procesos de negociación colectiva. Por tanto, la desconexión digital, se convierte en una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir los efectos que una disponibilidad horaria continua puede tener sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la vida familiar.

Otro de los riesgos que presenta el teletrabajo y el cual afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, es la dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo. Este riesgo que como el anterior está condicionado por la disponibilidad de la jornada de trabajo también puede ser abordado desde instrumentos como la desconexión digital.

Otra medida que se puede adoptar para favorecer el teletrabajo entre las mujeres y minimizar los aspectos negativos del mismo es la extensión del uso los coworking bien públicos o privados, así como la reconversión de los "telecentros" de las zonas rurales en espacios de este tipo. Es claro que el uso de estos espacios, cercanos a los domicilios, disminuyen los desplazamientos y favorecen la interacción con personas trabajadoras de otras empresas dando lugar a la cocreación de innovaciones, evitan la sensación de aislamiento, facilitan medios tecnológicos y espacios que serían demasiado costosos que las trabajadoras pudieran tenerlos individualmente en sus casas, etc. Además, podrían contar con servicios como guarderías, cafeterías, lavanderías, supermercados, gimnasio, etc. que facilitarían la vida tanto a hombres como a mujeres produciendo importantes ahorros de tiempos y de desplazamientos. Sería importante que contaran con plazas de aparcamiento gratuito y accesos en transporte público, y si además estuvieran cerca de los centros escolares sería mucho mejor. De tal manera que pasaríamos del concepto ir a la empresa a trabajar a ir a un centro de trabajo multicompartido por el vecindario. Además, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales estarían mucho mejor dotados que la mayoría de los hogares, al contar con equipamientos ergonómicos y condiciones adecuadas para el desarrollo de los mismos.

Esta idea ya está siendo desarrollada en las urbanizaciones de lujo de diferentes países y aquí en España en poblaciones como Marbella, donde incluyen dichos equipamientos dentro de las urbanizaciones cerradas y además les añaden características propias como campo de golf, Spa, etc. Pero es que se han dado cuenta el sistema de vida basado en una gran casa rodeada de una gran valla aísla mientras que este sistema permite generar nuevas oportunidades de negocio y favorece la socialización.

Además, hemos visto que muchas administraciones ponen el foco en los emprendedores a la hora de poner este tipo de servicios, sin darse cuenta que hoy en día la diferencias que muchas personas que trabajan por cuenta ajena lo hacen de manera muy similar a la de los autónomos, pues sus trabajos se orientan por proyectos, y los horarios pierden importancia priorizando los resultados.

Pues bien, cuando hablamos de teletrabajo, y ya lo expresa así el Estatuto de los Trabajadores, no estamos diciendo que el mismo se tenga que desarrollar en el domicilio particular, sino que puede desarrollarse en otro entorno escogido por el trabajador o la trabajadora. Es cierto que con la pandemia nos hemos visto obligadas a realizar el teletrabajo en nuestras casas, pero esa situación va a cambiar en los próximos meses y las administraciones públicas y las empresas tienen que dar un paso adelante y aprender de la situación excepcional que estamos viviendo.

Por tanto, desde una perspectiva feminista no solamente tenemos que cambiar los modelos de negocio y los procesos internos de las empresas, sino que tenemos que promover cambios urbanos que favorezcan una economía que piense en la mujer.

En Oviedo, tenemos el caso paradigmático del Edificio Calatrava, en el cual el Ayuntamiento de Oviedo dispone de amplios espacios en desuso o con una ocupación muy limitada. Pues bien, dicho edificio cuenta con muchas de las características que hemos señalado:

Cercanía a los colegios públicos: CP Buenavista I, CP Buenavista II, CP Baudilio Arce, IES Aramo, CP La Gesta, IES Dr. Fleming, CP La Ería, IES La Ería.

1. Amplio aparcamiento
2. Conexión de tren (estación de Llamaquique) y conexiones de bus.
3. Adaptación a discapacidad
4. Cercanía a otros equipamientos hoteleros y hosteleros.
5. Sinergias con los grandes espacios de empleo público como los del propio edificio, la Consejería de Hacienda y el complejo de Llamaquique.

Por lo tanto, desde estas líneas, proponemos que en el mismo se realice una experiencia piloto que puede servir para diseñar un nuevo modelo de teletrabajo moderno y atractivo a muchas mujeres.

Así mismo, el teletrabajo sin perspectiva de género puede ser una trampa para las mujeres como sucede con otras medidas de conciliación como la reducción de jornada o las excedencias, ya que se les otorga el papel de cuidadora y responsable de las tareas doméstico-familiares. Por tanto, el teletrabajo puede acabar siendo un instrumento que aparte a las mujeres del mercado laboral y del contacto diario y cercanía que supone el contacto presencial.

Para evitarlo necesitamos que tanto hombres como mujeres asuman por partes iguales esta modalidad de trabajo y ambos obtengan los mismos beneficios e inconvenientes asociados. Para ello, hay que fomentar la paridad en el uso del teletrabajo y que las empresas estén obligadas a registrar el uso de la medida del teletrabajo segregado por sexo. Pues, existen peligros que nos devuelven al pasado, como estamos viendo en muchas empresas donde el teletrabajo es voluntario, y nos encontramos que los hombres siguen yendo a trabajar, así como los jóvenes sin cargas familiares.

Para finalizar, no queremos dejar de recordar que el teletrabajo tiene implicaciones directas en la brecha de género y puede producir desigualdades salariales, techos de cristal, etc.

12 BIBLIOGRAFÍA

12. BIBLIOGRAFÍA

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores realiza sobre el trabajo a distancia en su artículo 13.
- https://ine.es/teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19/
- Agudo Moreno, M.J. (2014) El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, p172-187.
- Pérez et al. (2002). El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente. Beneficios y barreras del teletrabajo.
- https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf
- https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Consecuencias_psicologicasCOVID19.pdf
- http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742020000200009
- http://www.infocop.es/view_article.asp?id=15357
- https://www.gabrielapaoli.com/salud-mental-el-verdadero-reto-del-teletrabajo/
- https://clubdemalasmadres.com/5-claves-propuesta-teletrabajo/
- https://clubdemalasmadres.com/resultados-encuesta-esto-no-es-conciliar/
- http://convega.com/PortalTele/medioambiente_teletrabajo.pdf
- https://www.niusdiario.es/economia/empleo/teletrabajo-mujeres-covid-brecha-genero-empleo-conciliacion-familiar-hombres-fmi-movilidad-confinamiento_18_3027420252.html
- https://aedv.es/las-secuelas-psicologicas-que-esta-dejando-la-pandemia-por-covid-19/
- https://mujeresenelsectorpublico.com/resultados-de-la-encuesta-sobre-el-impacto-del-teletrabajo-en-las-mujeres/

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

instituto asturiano de la mujer

ASOCIACIÓN DE MUJERES DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
AMESPA