



Guía para la implementación del teletrabajo

Con el confinamiento provocado por la pandemia del COVID-19 el trabajo presencial, público y privado, se desmorona, y el incremento del teletrabajo parece ser la única alternativa.

Con el llamamiento a la distancia social y el cierre temporal de muchas actividades, así como la decisión del Gobierno de confinar a los ciudadanos, los hogares han cobrado un nuevo significado y protagonismo, con multitud de funciones añadidas a las de lugar de descanso, desconexión, encuentro familiar y de ocio.

Las organizaciones y empleados han de establecer nuevos acuerdos para el teletrabajo, con todas las seguridades. Hemos de preparar nuestros domicilios o lugares de confinamiento, para delimitar el entorno y el tiempo dedicado a lo profesional, bien diferenciado del personal y familiar.

Manuel Sánchez Gómez-Merele
Consultor Internacional de Seguridad



[Pincha aquí para la descarga gratuita del Resumen Ejecutivo](#)

El teletrabajo, en esta sociedad de la información y la economía globalizada en permanente cambio y evolución, es una de las soluciones, no solo en estos momentos de crisis sanitaria, sino de cara a su implementación en nuestras infraestructuras productivas y de servicios, en las que, tanto los empleos públicos como los privados, deben evolucionar y gestionarse de manera más moderna, para mantener e incluso mejorar su normal funcionamiento, productividad y optimización de recursos.

Como consecuencia de la crisis sanitaria que estamos viviendo, el teletrabajo está siendo una práctica obligatoria para casi 20 millones de españoles desde que se estableció el Estado de Alarma y obligó a un confinamiento en los hogares. Los empleos han sufrido una serie de cambios que les está obligando a ajustarse a la “nueva normalidad”. Esto quiere decir que, si las organizaciones quieren seguir funcionando, deben adaptarse y “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”.

Tras la experiencia, muchas entidades públicas y privadas han visto que esta forma de trabajar ha funcionado perfectamente, incluso aumentando la productividad y, por ello, podemos estimar que esta modalidad, que ha acelerado la digitalización de las organizaciones de años a meses, ha llegado para quedarse.

Así, también después de un proceso de urgencia, recientemente se ha aprobado el Real Decreto-Ley 28/2020, del 22 de septiembre, de “Trabajo a distancia” («BOE» núm. 253, de 23-09-2020), nueva regulación que presenta importantes novedades, desde el propio ámbito de aplicación y definiciones, hasta las limitaciones y condiciones para su implementación.

Sin embargo, las consecuencias de la aceleración de los programas de teletrabajo producen otras lagunas que podría afectar a los usos y derechos que los teletrabajadores hacen de este nuevo marco laboral, tales como el riesgo de convertir los hogares en oficinas las 24 horas del día o la pérdida del trabajo en equipo, circunstancias que van a obligar a desmenuzar los términos de este Decreto-Ley para detallar la forma de adaptación para que, aquellas empresas e instituciones públicas y privadas cuyas actividades y estructuras lo permitan, organicen preferentemente el trabajo a distancia y el teletrabajo, de manera ética y eficiente, sin que resulte lesiva para ninguna de las partes y tratando de conseguir que sus empleados puedan realizar su actividad laboral desde su domicilio con todos los derechos y seguridad.

Asumiremos que el teletrabajo, aunque sea por circunstancias sobrevenidas, sí ha irrumpido ahora con fuerza en el mundo laboral y educacional, donde forzadas o convencidas, la mayoría de las entidades públicas y privadas han tenido que recurrir a él y ahora están en proceso las negociaciones a nivel estatal para implementarlo de forma estable.

A las evidentes ventajas relacionadas con el ahorro y la menor dependencia energética, los defensores del teletrabajo vienen subrayando otras como: la reducción de los tiempos y costes de traslado y transporte, la flexibilidad de horarios, el favorecimiento de la conciliación laboral y familiar y, en consecuencia, nuevas oportunidades de acceso de la mujer al mercado laboral.

La digitalización jugó un papel fundamental a la hora de hacer realidad y conjugar el teletrabajo y la escuela virtual con el confinamiento. En la nueva era postcovid, ya nada será como antes, ni la forma de relacionarnos ni el entorno en el que desarrollemos nuestras actividades sociales y laborales.

La pandemia ha sido un claro acelerador del teletrabajo en todo el mundo y la digitalización ha jugado y jugará un papel fundamental a la hora de hacer realidad el teletrabajo y la escuela virtual en el confinamiento pero, por otra parte, implantar el acceso a recursos y aplicaciones corporativas sin una estrategia de ciberseguridad conlleva un enorme riesgo para las empresas y organismos públicos.

El tradicional perímetro de seguridad se ha roto y las oportunidades de ataque y vulnerabilidades son mayores. La superficie de ataque se ha expandido, la identidad es el punto débil y las personas el objetivo de los ciberdelincuentes.

Debemos comenzar asegurando la transformación del sistema hacia una nueva normalidad y la regulación de las nuevas formas del teletrabajo y de la teleformación (que también se va sumando con nuevas soluciones), con la implementación general de las nuevas tecnologías en nuestros hogares y centros educativos y de capacitación, en los que se deberá reajustar la actividad, adaptándola a su economía y a la nueva situación.

La nueva regulación afectará a muchos más colectivos de los que en principio parece y, aunque no todos puedan implementar el trabajo a distancia, algunos de ellos darán entrada a un esquema que permita una mayor proporción de tiempo de teletrabajo respecto de la jornada total, conjugándolo con modelos híbridos que también se van a mantener en el futuro, después de que se supere la actual crisis sanitaria, social y económica.

Al aumentar la productividad, la creatividad y la conectividad humana, tenemos la capacidad de desarrollar soluciones sostenibles para los nuevos desafíos globales.

Con esta “Guía para la Implementación del Teletrabajo” de recomendaciones y buenas prácticas, se pretende facilitar una información útil para cada una de las fases de la aplicación y para la redacción de los correspondientes manuales y protocolos de adaptación en entidades e instituciones públicas y privadas, con las máximas garantías de salud y seguridad para ambas partes.