



# Informe sobre | **EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19** **DIRIGIDO A EMPRESAS**

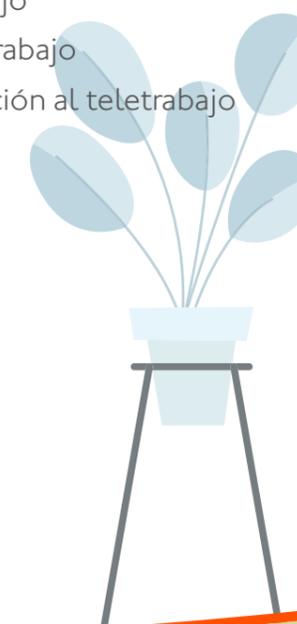
Informe de los resultados sobre la encuesta de teletrabajo durante el estado de alarma generado por el covid 19 dirigida a empresas



Agosto 2020

# ÍNDICE

4	<b>1 Introducción</b>
6	<b>2 Descripción de la muestra de empresas participantes</b>
10	<b>3 Presentación de resultados: análisis de datos</b>
12	Ⓐ Existencia del teletrabajo antes del Estado de Alarma
12	Ⓑ Mejora del teletrabajo en la situación actual
13	Ⓒ Implantación del teletrabajo durante el Estado de Alarma
14	Ⓓ Herramientas suministradas por la empresa
18	Ⓔ Mejora de la productividad durante el Estado de Alarma
19	Ⓕ Disminución del absentismo durante el Estado de Alarma
20	Ⓖ Prioridad en los colectivos a la hora de implantar el teletrabajo durante el Estado de Alarma
20	Ⓗ Servicios proporcionados por la empresa durante el Estado de Alarma
22	Ⓘ Continuidad de la modalidad del teletrabajo cuando se normalice la situación actual
22	Ⓝ Necesidad de la regulación por Ley del Teletrabajo
23	Ⓚ Compensación de los gastos derivados del teletrabajo
23	Ⓛ Valoración de la experiencia empresarial en relación al teletrabajo
24	<b>4 Conclusiones del Informe</b>





**Fundación Alares** es una entidad sin ánimo de lucro creada en el año 2005, dentro del Grupo Alares. Su trabajo diario consiste en el desarrollo de proyectos de mejora social en nuestro país que requieren de actuación por su extraordinaria incidencia actual y futura de nuestra vida colectiva.

**El principal objetivo de Fundación Alares es su compromiso con la mejora de la Calidad de Vida de las personas y el fomento de la Competitividad Empresarial e Institucional.** En base a ello, la labor de Fundación Alares se centra en la puesta en marcha de proyectos, estudios, divulgación de buenas prácticas, sensibilización, cursos de formación y una parte muy importante que dedica a la concesión de premios o reconocimientos públicos relacionados con los objetivos citados. Con todo ello, lo que perseguimos es que todas estas acciones resulten estratégicas a largo plazo e influyan en los cambios sólidos que necesitamos para conseguir una mejor sociedad para todos en nuestro país.

# I INTRODUCCIÓN

**El presente informe es la continuidad del análisis ya realizado a trabajadores y trabajadoras que han llevado a cabo la experiencia de teletrabajo durante el Estado de Alarma provocado por el COVID-19, cuyos resultados han sido muy positivos.** Desde el área de estudios de la Fundación Alares, nos ha parecido relevante analizar también estas cuestiones desde el ámbito empresarial, para poder realizar los cruces de ambas perspectivas y así extraer las conclusiones que arrojen datos veraces sobre la posibilidad de continuar con esta modalidad de trabajo en la nueva normalidad.

Si tenemos en cuenta que históricamente la modalidad de teletrabajo nunca ha sido en nuestro país una prioridad para las empresas, bien porque no sabían cómo llevar a cabo la implantación de esta modalidad o porque a priori les parecía que conllevaba una gran dificultad para realizar los seguimientos de la plantilla, a raíz de la crisis del Coronavirus muchas empresas han tenido que poner en marcha esta modalidad prácticamente de un día para otro, obligadas a adaptarse a una situación de emergencia para no interrumpir su productividad. Y, tras estos meses, han sido testigos directos no solo de los efectos positivos en relación a la productividad, sino de las ventajas que esta modalidad conlleva, como la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal, el ahorro de los costes que genera la presencialidad, ahorro de tiempos y la mejora del medio ambiente por la eliminación de los desplazamientos, entre otros muchos.

El presente estudio se inició con la primera fase que englobó el lanzamiento de un cuestionario de preguntas (ver anexo I) a una muestra de empresas para analizar las experiencias desde el ámbito empresarial. En la fase 2, se procedió a recoger la información aportada por cada Organización, realizando diferentes análisis y llevando a cabo diversos cruces de información que nos han proporcionado datos muy interesantes para conocer de cerca los retos a los que las empresas se han enfrentado, así como las herramientas que han proporcionado a sus plantillas para poder llevar a cabo el teletrabajo y las posibilidades de continuar con él una vez alcanzada la “nueva normalidad” en un futuro próximo. En la fase 3, tras el análisis de la información recogida, se ha procedido a extraer las conclusiones que han servido de base para la elaboración de este informe.

Destacamos que para la elaboración del presente estudio se ha trabajado con una muestra empresarial de **482** organizaciones. Se ha realizado una detallada descripción de la muestra en el siguiente apartado.



## 2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EMPRESAS PARTICIPANTES





### 3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ANÁLISIS DE DATOS

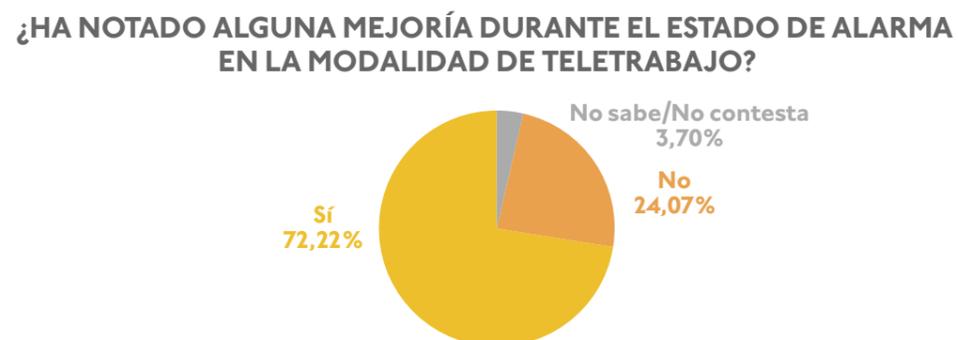
### A Existencia del teletrabajo antes del Estado de Alarma

Como podemos observar en el gráfico siguiente, sólo un 9,09% de las empresas encuestadas contaban con teletrabajo antes del Estado de Alarma para toda la plantilla, mientras que un 31,82% lo tenía implantado solo para una parte de la plantilla. Es decir, que más del 58% no tenía implantada esta modalidad en su Organización.



### B Mejora del teletrabajo en la situación actual

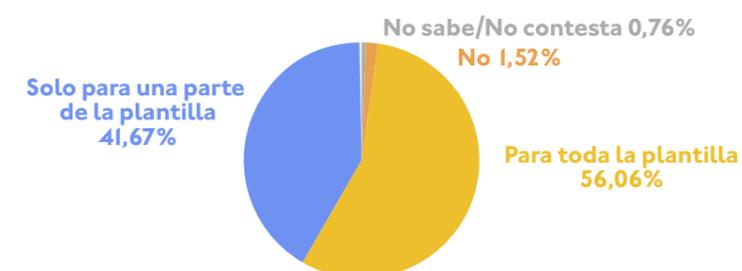
Del total de empresas que tenían implantada esta modalidad total o parcialmente para parte de su plantilla, **más del 72% de las empresas encuestadas opinan que el teletrabajo ha mejorado durante el estado de Alarma.**



### C Implantación del teletrabajo durante el Estado de Alarma

**Más del 56%** de las empresas han implantado la modalidad del teletrabajo para toda la plantilla durante el confinamiento, mientras que el 41,67% lo ha implantado sólo para una parte de la plantilla.

**¿DURANTE EL CONFINAMIENTO SU EMPRESA HA IMPLEMENTADO LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO?**



Si analizamos los **motivos que han impedido a las empresas la puesta en marcha de esta modalidad**, hay que destacar que en esta pregunta se han proporcionado diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una. En este sentido, hemos trasladado las respuestas al conjunto de la muestra, obteniendo que la principal causa que impide la implantación del teletrabajo ha sido con **un 50% imposibilidad productiva**, seguido por los casos de ERTES (parcial o total) que se han llevado a cabo. En último lugar, los medios técnicos y problemas tecnológicos.

**¿QUE HA MOTIVADO QUE NO SE PUSIERA EN MARCHA LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO?**

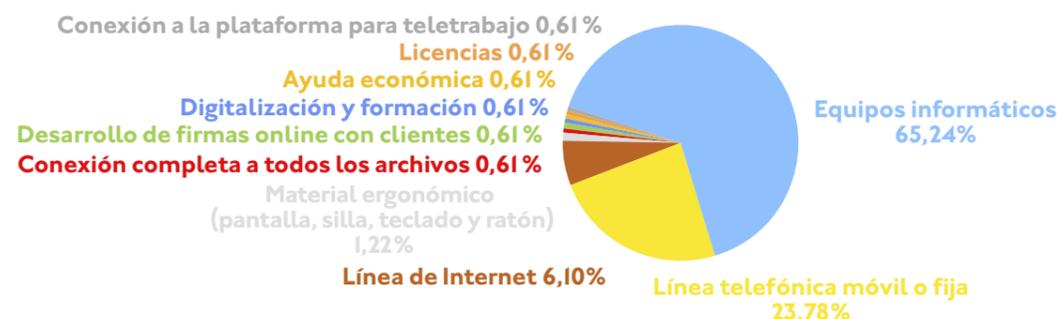


## D Herramientas suministradas por las empresas

### MEDIOS TÉCNICOS

Si analizamos los medios técnicos que han proporcionado las empresas a sus plantillas para poder llevar a cabo el teletrabajo, hay que destacar que en esta pregunta se han proporcionado diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una, por ello hemos obtenido 699 respuestas en vez de 482 (que son las empresas encuestadas). En este sentido, hemos trasladado las respuestas al conjunto de la muestra, obteniendo que **el 65,24% de las empresas ha suministrado los equipos informáticos**. El 23,78% ha suministrado la línea telefónica móvil o fija; y, el 6,10% ha suministrado la línea de internet.

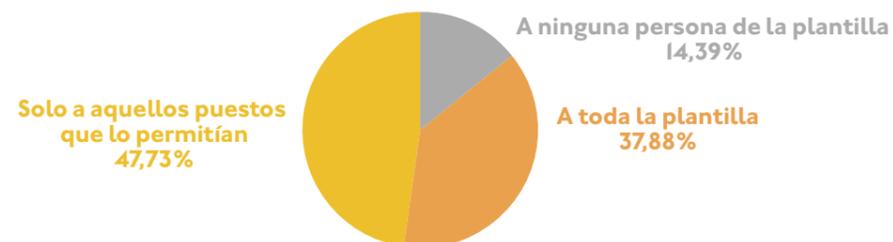
### ¿HA PROPORCIONADO LOS MEDIOS TÉCNICOS CORRESPONDIENTES A SU PLANTILLA PARA LLEVAR A CABO EL TELETRABAJO?



### FLEXIBILIDAD HORARIA

El **37,88% de las empresas ha proporcionado flexibilidad horaria a toda la plantilla**, mientras que el 47,73% de las empresas sólo la ha proporcionado en aquellos puestos que lo permitían. En el extremo opuesto nos encontramos con un 14,39% de empresas que no han ofrecido flexibilidad horaria a ninguna persona de la plantilla.

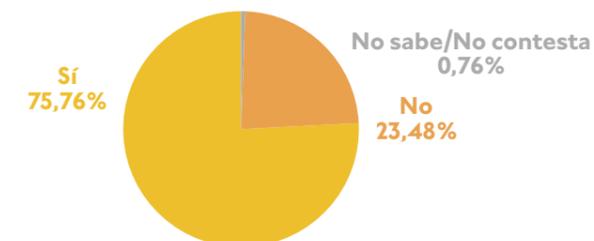
### ¿EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO HA OFRECIDO FLEXIBILIDAD HORARIA?



### PROTOCOLOS DE COMUNICACIÓN BIDIRECCIONALES

El **75,76%** de las empresas ha establecido algún protocolo de comunicación bidireccional para favorecer el trabajo en equipo.

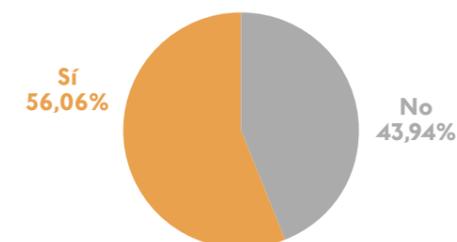
### ¿HA ESTABLECIDO ALGÚN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL QUE HAYA FAVORECIDO EL TRABAJO EN EQUIPO?



### VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LA PLANTILLA

El 56,06% de las empresas ha medido el índice de satisfacción de la plantilla en el periodo de confinamiento.

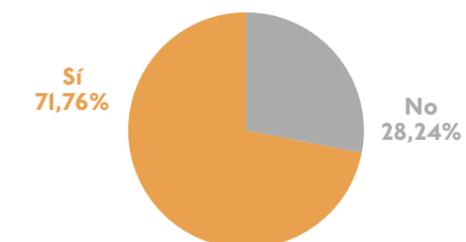
### ¿HA MEDIDO EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE LOS/AS EMPLEADOS/AS EN EL PERIODO DE CONFINAMIENTO?



### FORMACIÓN PARA LA PLANTILLA

El **71,76%** de las empresas ha proporcionado formación a su plantilla durante el Estado de Alarma.

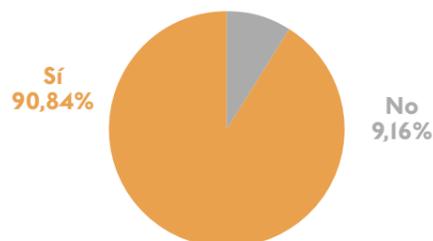
### ¿HA PROPORCIONADO FORMACIÓN A SU PLANTILLA DURANTE EL ESTADO DE ALARMA?



#### REUNIONES ONLINE DE EQUIPO

El **90,84%** de las empresas ha establecido reuniones online de equipo para poder realizar el seguimiento de la actividad de sus empleados/as de forma periódica.

¿HA ESTABLECIDO REUNIONES ONLINE DE EQUIPO PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE FORMA PERIÓDICA?



#### PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS CON EL EQUIPO DE TRABAJO

El **55,30%** de las empresas ha establecido reuniones semanales, mientras que el 23,48% las ha llevado a cabo de manera diaria.

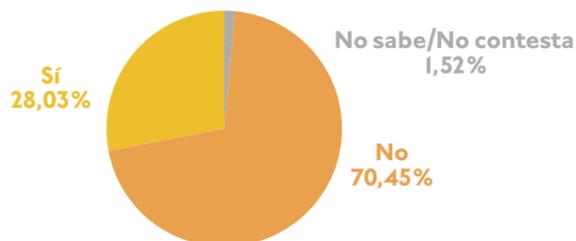
PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS CON EL EQUIPO DE TRABAJO



#### PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN REMOTO

Como se puede apreciar en el gráfico, sólo el **28,03%** de las empresas ha establecido procedimientos específicos para medir la productividad del trabajo en remoto.

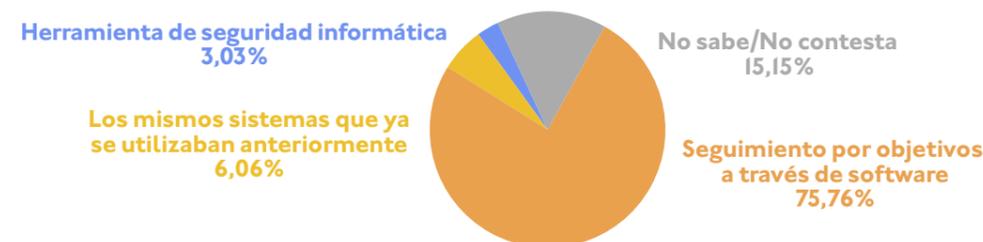
¿HA ESTABLECIDO PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN REMOTO?



#### SISTEMAS PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN REMOTO

Los sistemas más utilizados con un **75,76%** han sido los de “Seguimiento por Objetivos a través de Software”.

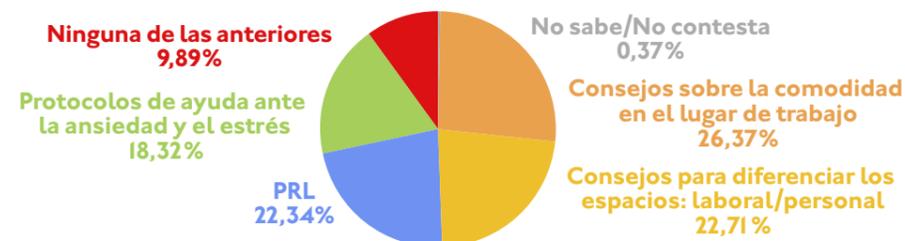
¿QUÉ SISTEMAS HA UTILIZADO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO/A?



#### INFORMACIÓN PARA GARANTIZAR LA COMODIDAD DEL TRABAJOR/A EN SU DOMICILIO

En esta pregunta se han proporcionado diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una, por ello hemos obtenido 997 respuestas en vez de 482 (que son las empresas encuestadas). En este sentido, hemos trasladado las respuestas al conjunto de la muestra, obteniendo que el **26,37%** de las empresas ha proporcionado “Consejos sobre la comodidad en el lugar de trabajo”, seguido por un 22,71% de empresas que ha proporcionado “Consejos para diferenciar los espacios: laboral/personal”.

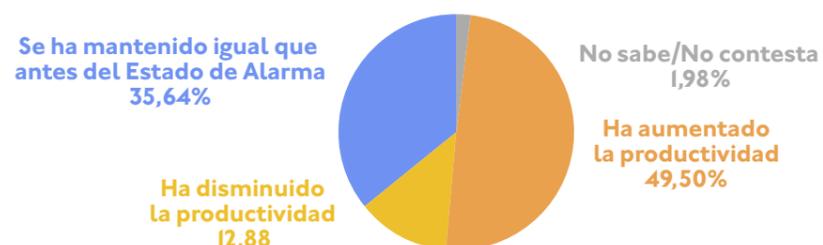
¿SE HA PROPORCIONADO INFORMACIÓN PARA GARANTIZAR LA COMODIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA EN SU DOMICILIO?



### E Mejora de la productividad durante el Estado de Alarma

Del total de las empresas que han medido la productividad de su plantilla durante el periodo de Estado de Alarma, **el 49,50% de las empresas afirma que se ha producido un aumento de la productividad de sus trabajadores/as**. El 35,64% de las empresas opina que se ha mantenido igual que antes del Estado de Alarma. Tan solo un 12,87% de las empresas opinan que ha disminuido la productividad.

**DURANTE EL PERIODO DE ESTADO DE ALARMA, ¿HA NOTADO UN AUMENTO O DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DE SUS TRABAJADORES/AS?**



Por otro lado, hemos analizado **si existe relación positiva entre aquellas empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla con la mejora de la productividad**, encontrando que **el 54,44% de total de las empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla afirma haber contado con un aumento de su productividad**.

**RELACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS QUE HAN PROPORCIONADO FLEXIBILIDAD A SU PLANTILLA Y LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD**



### F Disminución del absentismo durante el Estado de Alarma

Durante el periodo de Estado de Alarma, **el 52,43% de las empresas ha notado una disminución del absentismo**. El 34,81% afirma que se ha mantenido igual que antes del Estado de Alarma.

**DURANTE EL PERIODO DE ESTADO DE ALARMA, ¿HA NOTADO UNA DISMINUCIÓN DEL ABSENTISMO?**

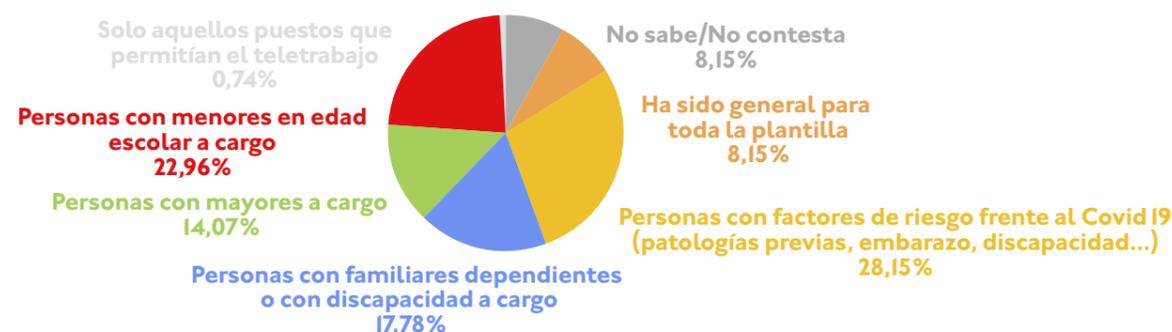


De nuevo, nos ha parecido interesante analizar si existe relación directa entre las empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla y la disminución del absentismo, encontrando que **el 56,45% de total de las empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla afirma haber contado con una disminución del absentismo en su empresa**.

### G) Prioridad en los colectivos a la hora de implantar el teletrabajo durante el Estado de Alarma

A la hora de implementar el teletrabajo algunas empresas han priorizado a determinados colectivos. En este sentido, apuntamos de nuevo que la pregunta admitía diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una, por ello hemos obtenido 986 respuestas en vez de 482 (que son las empresas encuestadas). Tras trasladar las respuestas al conjunto de la muestra, se ha obtenido que **el 28,15% de las empresas ha priorizado el colectivo de personas con factores de riesgo frente al Covid19** (patologías previas, embarazo, discapacidad...), seguido de un 22,96% de empresas que han priorizado las personas con menores en edad escolar a cargo.

#### ¿SE HA PROPORCIONADO INFORMACIÓN PARA GARANTIZAR LA COMODIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA EN SU DOMICILIO?

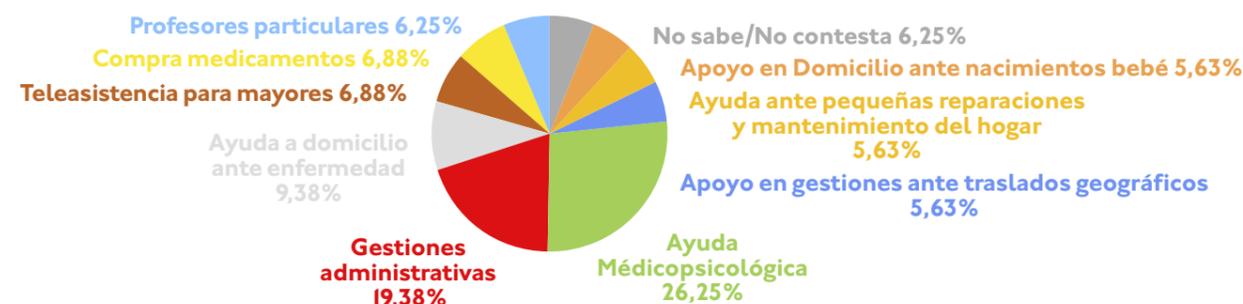


### H) Servicios proporcionados por la empresa durante el estado de Alarma

Durante el confinamiento, las empresas han proporcionado diferentes servicios a sus trabajadores/as. De nuevo, hay que destacar que en esta pregunta se han proporcionado diferentes alternativas de respuesta con la posibilidad de seleccionar más de una, por ello hemos obtenido 584 respuestas en vez de 482 (que son las empresas encuestadas). En este sentido, hemos trasladado las respuestas al conjunto de la muestra, obteniendo que **el 26,25% ha proporcionado ayuda médico-psicológica, seguido de un 19,38% con gestiones administrativas y en menor proporción con un 9,38%, ayuda a domicilio ante enfermedad.** El resto de servicios que se han proporcionado ha sido en menor proporción, pero es importante destacarlos: Teleasistencia para mayores, Compra de medicamentos, Profesores particulares, Apoyo en gestiones ante traslados geográficos, Apoyo en Domicilio ante nacimientos bebé,

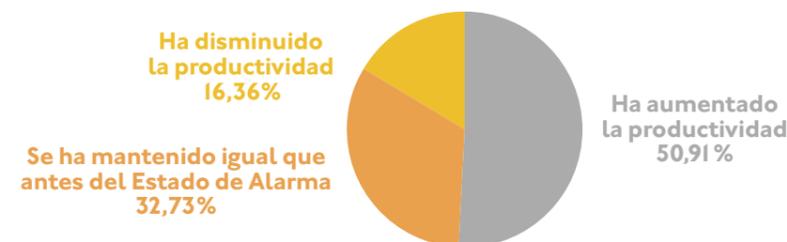
Ayuda ante pequeñas reparaciones y mantenimiento del hogar, Fondo de ayudas especial, Envío a domicilio de equipos de protección frente al Covid19 (mascarillas, gel hidroalcohólico y guantes de nitrilo), Proporcionar vivienda a padres con bebés (quienes eran desahuciados).

#### DURANTE EL CONFINAMIENTO, ¿QUÉ SERVICIOS HA PROPORCIONADO SU EMPRESA A LOS TRABAJADORES/AS?



Hay que destacar **que de las empresas que han proporcionado servicios a las personas que componen sus plantillas, el 50,91% afirma haber contado con un aumento de la productividad.**

#### RELACIÓN ENTRE EMPRESAS QUE PROPORCIONAN SERVICIOS Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD



Estas empresas que afirman haber contado con un aumento de la productividad han ofrecido a su plantilla los siguientes servicios:

#### RELACIÓN ENTRE EMPRESAS QUE PROPORCIONAN SERVICIOS Y MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD



### I Continuidad de la modalidad del teletrabajo cuando se normalice la situación actual

El **58,33%** de las empresas afirman que **continuarán con la modalidad de teletrabajo una vez se normalice la situación actual**: el 17,52% lo llevará a cabo al menos 2 días en semana, el 15,91% más de 2 días a la semana; el 13,64% de manera continua salvo para ocasiones que requieran la presencia física y el 11,36% lo llevará a cabo 1 día a la semana.

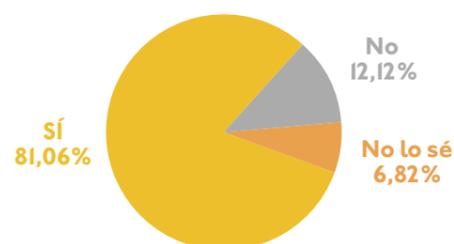
UNA VEZ QUE SE NORMALICE LA SITUACIÓN ACTUAL, ¿CONTINUARÁ SU EMPRESA CON LA MODALIDAD DE TELETRABAJO?



### J Necesidad de la regulación por Ley del Teletrabajo

El **81,06%** de las empresas encuestadas cree que es necesario la regulación por Ley del Teletrabajo.

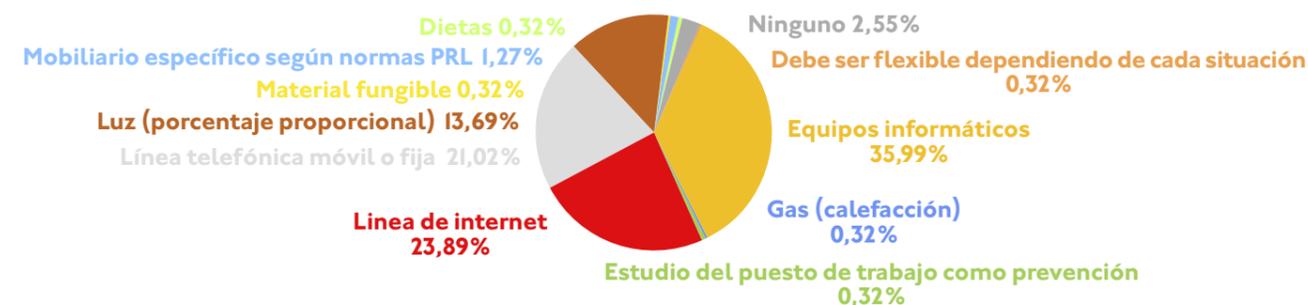
¿CREE QUE ES NECESARIO LA REGULACIÓN POR LEY DEL TELETRABAJO?



### K Compensación de los gastos derivados del teletrabajo

El **93,94%** de las empresas están dispuestas a compensar gastos derivados del teletrabajo. El 35,99% de las empresas cree que deberían estar compensados los gastos de los equipos informáticos, seguido de la línea de internet (23,89%) y la línea telefónica móvil o fija (13,69%).

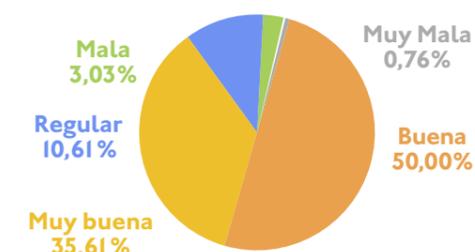
¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES GASTOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO CREE QUE DEBEN ESTAR COMPENSADOS POR LA EMPRESA?



### L Valoración de la experiencia empresarial en relación al teletrabajo

El **85,61%** de las empresas valoran la experiencia empresarial en relación al teletrabajo como "buena" y "muy buena".

VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA EMPRESARIAL EN RELACIÓN AL TELETRABAJO





## 4 CONCLUSIONES DEL INFORME

Como resultado del análisis estadístico presentado es posible concluir que antes del Estado de Alarma, **solo el 9,09% de las empresas encuestadas tenían implantado el teletrabajo en sus empresas para toda la plantilla** (el 31,82% lo llevaba a cabo solo para una parte de la plantilla). Del total de las empresas que tenían implantado esta modalidad antes del Estado de Alarma, **el 72,22% asegura que el teletrabajo ha mejorado durante el confinamiento**. Como ya comentábamos en el primer informe realizado, esto es debido a dos factores principales: por un lado la ventaja de una **mayor experiencia en los procesos previos del teletrabajo** (organización en el trabajo, herramientas y software para teletrabajar, valoración de la productividad de la plantilla, protocolos específicos, etc.); y, el segundo factor, la plantilla que anteriormente ha desarrollado su trabajo en modalidad de teletrabajo con anterioridad al Estado de Alarma, tienen una **mayor adaptación a esta modalidad**: tienen rutinas establecidas, organización del tiempo, planificación de las tareas, reporting al equipo de trabajo y superiores, etc.

Del total de las empresas encuestadas, **el 56,06% ha implementado la modalidad de teletrabajo durante el confinamiento para toda la plantilla**, y **el 41,67% lo ha implantado solo para una parte de la plantilla**. Los motivos que han impedido a las empresas implantar la modalidad de teletrabajo durante el Estado de Alarma, **se deben en un 50% a la imposibilidad productiva** y un 33,34% debido a la aplicación de ERTES (parcial y total).

Uno de los grandes inconvenientes del teletrabajo, es la falta de medios a la hora de desempeñar las tareas desde el domicilio. En nuestro primer informe, los datos analizados afirmaban que al 73,41% de las personas encuestadas su empresa les había suministrado todos los medios necesarios para poder llevar a cabo el teletrabajo. Estos datos casan con la información extraída del presente análisis donde encontramos que **el 87,88% de las empresas han suministrado medios correspondientes a sus plantillas para poder desarrollar el teletrabajo**. Del total de las empresas que sí han suministrado los medios correspondientes, **el 89,02% de ellas ha suministrado equipos informáticos y líneas de telefonía móvil o fija**, entre otros en menor medida como: material ergonómico (pantalla, silla, teclado y ratón), conexión completa a todos los archivos, desarrollo de firmas online con clientes, Digitalización y formación, ayuda económica, Licencias y conexión a la plataforma para teletrabajo.

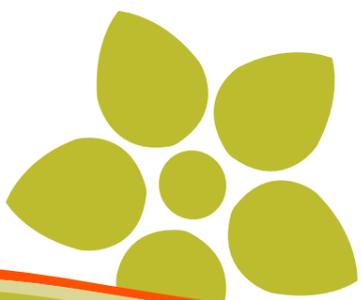
Profundizando en las ayudas y herramientas que las empresas han ofrecido durante el teletrabajo, podemos hablar en primer lugar de la flexibilidad horaria. **El 37,88% de las empresas han favorecido la flexibilidad horaria a toda su plantilla**, mientras que el 47,73% solo lo ha facilitado en aquellos puestos que así lo permitían. Además, **el 54,44% de total de las empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla afirma haber contado con un aumento de su productividad**. Esto nos lleva a afirmar que aquellas empresas que se preocupan por la calidad de vida de su plantilla ofreciendo como en este caso flexibilidad de la jornada, obtienen un claro beneficio traducido en una mejora de la productividad en su Organización. Del mismo modo, hemos encontrado una **relación positiva entre flexibilidad y disminución de absentismo, obteniendo que el 56,45% de total de las empresas que han proporcionado flexibilidad a su plantilla afirma haber contado con una disminución del absentismo en su empresa**.

**El 75,76% de las empresas ha establecido protocolos bidireccionales de comunicación** para favorecer un contacto permanente con los equipos de trabajo, evitando así varios de los hándicaps de esta modalidad como pueden ser el aislamiento, la soledad o la disminución del sentimiento de pertenencia.

En este sentido, encontramos cifras tan positivas como que **el 90,84% de las empresas encuestadas ha organizado reuniones online periódicas para el seguimiento** de la actividad. El 55,30% de las empresas las han llevado a cabo de manera semanal y el 23,48% de ellas las han organizado de manera diaria.

Otro de los aspectos relevantes a tener en cuenta cuando se está implementado la modalidad del trabajo en remoto, es conocer si la productividad se mantiene al mismo nivel que en la modalidad presencial y de qué manera las empresas pueden medir los resultados del trabajo de su plantilla. En este sentido, los datos analizados confirman que **el 28,03% de las empresas ha establecido procedimientos específicos para medir la productividad del trabajo en remoto**. Dentro de los sistemas más utilizados para llevar a cabo este análisis de resultados, han sido con un **75,76% "Seguimiento por Objetivos a través de software"**. Con todo ello, encontramos que **el 49,50% de empresas que ha realizado una medición de la productividad, afirma haber notado un aumento de la productividad** de sus trabajadores/as, mientras que el 35,64% de las empresas han mantenido los mismos resultados que antes del Estado de Alarma.

Por otro lado, también es importante contar con la valoración de la propia persona trabajadora, y en relación a ello, encontramos que **el 56,06% de las empresas encuestadas afirma haber realizado un seguimiento de su plantilla midiendo el índice de satisfacción durante el confinamiento**.



La formación continua en el puesto de trabajo es un elemento fundamental para el desarrollo personal y profesional de la persona trabajadora. Durante el confinamiento, el **71,76% de empresas encuestadas ha proporcionado formación a su plantilla**, logrando con ello no solo reforzar la motivación del empleado/a, sino consecuentemente mejorar la competitividad empresarial contando con una plantilla más preparada, adaptada al entorno cambiante y al mercado actual.

Otro aspecto que las empresas han tenido en cuenta es el tema del absentismo. En este sentido, el 79,55% de las empresas encuestadas han podido llevar a cabo la medición, arrojando resultados como que el **52,43% de las empresas afirma que el absentismo ha disminuido durante el Estado de Alarma**. El 34,81% señala que los datos de absentismo se han mantenido igual.

Otro de los aspectos fundamentales de la modalidad del teletrabajo es contar con un entorno seguro y cómodo dentro del domicilio de la persona trabajadora. Por ello, **las empresas deben promover hábitos de seguridad e higiene que fomenten la comodidad de la persona trabajadora en su domicilio**. En este aspecto encontramos que el **89,74% de las empresas encuestadas han facilitado información al respecto**: un 26,37% de las empresas encuestadas ha facilitado consejos sobre la comodidad en el lugar de trabajo y un 22,71% de las empresas ha facilitado consejos para diferenciar los espacios: laboral/personal. En la temática de Prevención de Riesgos Laborales, encontramos un porcentaje del 22,34% que han proporcionado información en este sentido.

Sin embargo, para garantizar la calidad de vida de las personas, la productividad y la competitividad empresarial **se hace necesario que las empresas desplieguen medidas y herramientas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral para poder desarrollar su trabajo con eficacia, en cinco grandes líneas de actuación**:

A la hora de implementar el teletrabajo, muchas empresas han establecido algún tipo de prioridad según el colectivo a los que se ha facilitado esta modalidad de trabajo. En este sentido, el **28,15% de las empresas ha tenido prioridad con las personas que presentaban factores de riesgo frente al Covid19 (patologías previas, embarazo, discapacidad...)**, seguido del **22,96% de empresas que han priorizado al colectivo de personas con descendientes menores en edad escolar**.

El 17,78% ha priorizado al colectivo de personas con familiares dependientes o con discapacidad a cargo. Y, con un 14,07% las empresas han priorizado a aquellas personas con mayores a cargo.

Es interesante observar el listado de **servicios que han proporcionado las empresas a sus plantillas durante el confinamiento**. En primer lugar, el **26,25% de empresas ha proporcionado ayuda médico-psicológica, seguido del 19,38% de empresas que han facilitado el servicio de gestiones administrativas**, en menor proporción el resto de servicios que se han proporcionado han sido: ayuda a domicilio ante enfermedad (9,38%), teleasistencia para mayores (6,88%), compra de medicamentos (6,88%), profesores particulares (6,25%), apoyo en gestiones ante traslados geográficos (5,63%), apoyo en domicilio ante nacimientos bebé (5,63%), ayuda ante pequeñas reparaciones y mantenimiento del hogar (5,63%), fondos de ayudas especial (0,63%), envío a domicilio de equipos de protección frente al Covid19 (mascarillas, gel hidroalcohólico y guantes de nitrilo (0,63%), proporcionar vivienda a padres con bebés, quienes eran desahuciados (0,63%). **Hay que destacar que el 50,91% de las empresas que proporcionan servicios a sus plantillas, afirma haber contado con un aumento de la productividad**. De nuevo nos encontramos que aquellas empresas que apuestan por cuidar a sus trabajadores/as, proporcionándoles servicios que mejoran su calidad de vida, obtienen mejores resultados que derivan en una mejora de la productividad.

Tal como ya se comentaba en el anterior informe, parece que **el teletrabajo ha venido para quedarse**.

Así lo constatan los datos analizados en relación a la previsión de continuidad de la modalidad de teletrabajo por parte de las empresas una vez se normalice la situación actual. **Más de la mitad de las empresas encuestadas continuarán con el teletrabajo, concretamente el 58,33% de ellas**. De estas empresas, el 17,42% continuará con esta modalidad 2 días en semana, el 15,91% más de 2 días por semana, y el 13,64% lo llevará a cabo de manera continua, salvo para ocasiones que requieran la presencia física en la oficina.

**En relación a la regulación por Ley del Teletrabajo**, puesto que no era una modalidad muy extendida, **hasta el momento actual no existía una ley exclusiva para ello** (tan solo se hace mención en el Artículo 13 del Estatuto de Trabajadores). Tras la situación que hemos vivido durante el Estado de Alarma y la constatación directa por parte de las empresas de los efectos positivos y las múltiples ventajas que esta modalidad conlleva, **el 81,06% de las empresas encuestadas cree que es necesaria la regulación por Ley del Teletrabajo** puesto que ven prioritario el contar con una normativa clara que defina los puntos más importantes, garantizando derechos y obligaciones de todas las partes empresa-plantilla.

En este sentido, el **93,94% de las empresas están dispuestas a compensar los gastos derivados del teletrabajo**, señalando en primer lugar con un **50% los equipos informáticos**, seguidos de la **línea de internet con un 23,89%** y la **línea de telefonía móvil o fija (21,02%)**. En menor proporción apuntan otros gastos derivados como el porcentaje proporcional de la luz, mobiliario específico según normas de PRL, material fungible, gas (calefacción) y dietas.

Por último, cabe destacar la **valoración que realizan de la experiencia empresarial** en relación a la modalidad del teletrabajo. **Más del 85% de las empresas encuestadas la valoran entre “buena” y “muy buena”**. Por todo ello, reiteramos que la modalidad del teletrabajo ha venido para quedarse y poco a poco serán muchas las empresas que se vayan sumando ante los resultados positivos a los que estamos asistiendo en la actualidad.





Informe sobre  
**EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19**  
**DIRIGIDO A EMPRESAS**

Agosto 2020