
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Valls Casanova, Josep; Córdoba Sánchez, Ana Isabel, dir. Estudio sobre la traslación de costes y otros aspectos relacionados durante el periodo de teletrabajo en el mercado laboral español. 2021. 69 pag. (994 Grau en Administració i Direcció d'Empreses i Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/238151>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

TÍTULO: ESTUDIO SOBRE LA TRASLACIÓN DE COSTES Y
OTROS ASPECTOS RELACIONADOS DURANTE EL PERIODO DE
TELETRABAJO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

AUTOR: JOSEP VALLS CASANOVA

GRADO: DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS Y DERECHO

TUTORA: ANA CÓRDOBA SÁNCHEZ

FECHA: 22 DE ENERO DE 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La crisis sanitaria causada por el COVID-19 ha propulsado de forma súbita e inesperada el teletrabajo en el mercado laboral español. A consecuencia de ello se han podido observar la cantidad de lagunas legales que había en referencia a esta modalidad de trabajo en el ordenamiento jurídico español, motivo por el cual se ha elaborado y aprobado un nuevo marco jurídico para precisar las peculiaridades del teletrabajo.

Asimismo, a consecuencia de dichas lagunas y por la falta de exactitud del nuevo marco jurídico partiremos de la hipótesis de la existencia de la traslación de costes de empresarios a familias.

Realizaremos un trabajo de campo y análisis de los datos obtenidos para ver si el empleado ha asumido una parte de los costes que le correspondería asumir al empresario. Por otra parte, en el estudio presente, también se analizan otras variables para observar los perjuicios causados a los empleados durante el teletrabajo. Entre dichas variables están el trato que han percibido los complementos de transporte y complementos de vales restaurante o servicios de comedor durante el periodo de teletrabajo; el uso de equipos y materiales necesarios para desarrollar el trabajo; existencia de compensaciones extraordinarias; entre otras.

Los resultados del análisis realizado concluyen que ha habido una traslación de costes durante el periodo de teletrabajo y que los empleados se han visto gravemente afectados por las lagunas existentes en el ordenamiento jurídico español con referencia a la figura del teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, costes, gastos, compensación, traslación.

RESUM EXECUTIU

La crisi sanitària causada pel COVID-19 ha propulsat de manera sobtada i inesperada el teletreball en el mercat laboral espanyol. A conseqüència d'això s'han pogut observar la quantitat de llacunes legals que hi havia en referència a aquesta modalitat de treball en l'ordenament jurídic espanyol, motiu pel qual s'ha elaborat i aprovat un nou marc jurídic per a precisar les peculiaritats del teletreball.

Així mateix, a conseqüència d'aquestes llacunes i per la falta d'exactitud del nou marc jurídic partirem de la hipòtesi de l'existència de la translació de costos d'empresaris a famílies.

Farem un treball de camp i anàlisi de les dades obtingudes per a veure si l'empleat ha assumit una part dels costos que li correspondria assumir a l'empresari. D'altra banda, en l'estudi present, també s'analitzen altres variables per a observar els perjudicis causats als empleats durant el teletreball. Entre aquestes variables estan el tracte que han percebut els complements de transport i complements de vals restaurant o serveis de menjador durant el període de teletreball; l'ús d'equips i materials necessaris per a desenvolupar el treball; existència de compensacions extraordinàries; entre altres.

Els resultats de l'anàlisi realitzada conclouen que hi ha hagut una translació de costos durant el període de teletreball i que els empleats s'han vist greument afectats per les llacunes existents en l'ordenament jurídic espanyol amb referència a la figura del teletreball.

Paraules claus: Teletreball, costos, despeses, compensació, translació

EXECUTIVE SUMMARY

The health crisis caused by the COVID-19 has suddenly and unexpectedly boosted teleworking in the Spanish labour market. As a result, it has been possible to observe the number of legal gaps that existed in reference to this modality of work in the Spanish legal system, which is why a new legal framework has been drawn up and approved to specify the peculiarities of teleworking.

Likewise, as a result of these gaps and the lack of accuracy of the new legal framework, we will assume the existence of the transfer of costs from employers to families.

We will carry out field work and analyse the data obtained to see if the employee has assumed a part of the costs that would correspond to the employer. On the other hand, in the present study, other variables are also analysed to observe the damage caused to employees during teleworking. These variables include the treatment received by transport complements and restaurant or canteen voucher complements during the period of teleworking; the use of equipment and materials necessary to carry out the work; the existence of extraordinary compensation; among others.

The results of the analysis carried out conclude that there has been a transfer of costs during the period of teleworking and that employees have been seriously affected by the existing gaps in the Spanish legal system with reference to the figure of teleworking.

Key words: Teleworking, costs, expenses, compensation, transfer

Agradecimientos

A Ana Córdoba, mi tutora. Por sus consejos, apoyo, colaboración y confianza en mi desde el primer momento.

A todas las personas que han respondido las encuestas y han hecho posible este estudio.

Por último, y no menos importante, a mis padres y amigos, por todo el apoyo incondicional.

Índice

1. Introducción	10
2. Marco Teórico	11
2.1. Definición y diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo	11
2.2. Evolución del teletrabajo en España	12
2.3. Regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español anterior al COVID-19	13
2.3.1. Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002.....	13
2.3.2. Regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores	15
2.4. Regulación del teletrabajo por razón del COVID-19 en el ordenamiento jurídico español.....	17
2.4.1. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia... 17	
2.4.2. Modificación Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.....	18
2.5. Posibles costes asociados al teletrabajo y su reflejo en las cuentas anuales	19
2.5.1. Suministros	21
2.5.2. Recursos humanos	21
3. Marco Práctico	23
3.1. Hipótesis	23
3.2. Metodología.....	24
3.3. Planteamiento inicial de los datos obtenidos	24
3.3.1. Unidad familiar.....	25
3.4. Análisis de los datos obtenidos sobre los costes de suministros de agua, electricidad y gas por unidad familiar.....	26
3.4.1. Suministro eléctrico.....	27
3.4.2. Suministro de agua	29
3.4.3. Suministro de gas	32

3.4.4.	Resumen incremento de consumos.....	34
3.5.	Análisis de los datos obtenidos en referencia a otras variables relacionadas con el teletrabajo.....	35
3.5.1.	Uso de equipos y material necesario para llevar a cabo el teletrabajo	36
3.5.2.	Especial referencia al Internet.	38
3.5.3.	Ahorro en el transporte y comportamiento del complemento de transporte durante el teletrabajo	40
3.5.4.	Comportamiento del complemento de vales restaurante o servicios de comedor durante el teletrabajo	46
3.5.5.	Existencia de compensaciones excepcionales durante el teletrabajo.	50
4.	Propuesta estándar de compensación de gastos	53
5.	Conclusiones	55
6.	Referencias bibliográficas	57
7.	Anexos.....	60
7.1.	Modelo encuesta	60
7.2.	Datos obtenidos en las encuestas	64

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución porcentual de trabajadores que realizan teletrabajo en España (2009 – 2019).....	12
Gráfico 2. Ámbito de actividad y sexo de los encuestados.	24
Gráfico 3. Número de miembros de la unidad familiar que han realizado teletrabajo. .	25
Gráfico 4. Incremento monetario mensual del consumo eléctrico por unidad familiar. 28	
Gráfico 5. Incremento monetario mensual del consumo de agua por unidad familiar. .	30
Gráfico 6. Incremento monetario mensual del consumo de gas por unidad familiar. ...	33
Gráfico 8. Dotación de los equipos y material necesario durante el periodo de teletrabajo (total encuestados).....	36
Gráfico 7. Dotación de los equipos y material necesario durante el periodo de teletrabajo (total encuestados).	36
Gráfico 9. Dotación de los equipos y material necesario durante el periodo de teletrabajo (diferenciación en sector privado y sector público).....	37
Gráfico 10. Ahorro en transporte por parte del empleado durante el periodo de teletrabajo.	42
Gráfico 11. Trabajadores que tienen reconocido complemento de transporte (diferencia sector privado y sector público).....	44
Gráfico 12. Percepción complemento de transporte durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).....	45
Gráfico 13. Trabajadores que tienen reconocido vales restaurante o servicio de comedor (diferencia sector privado y sector público).	47
Gráfico 14. Percepción vales restaurante o servicio de comedor durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).	48
Gráfico 15. Número de trabajadores que han recibido una compensación extraordinaria durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).	51

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen del incremento monetario mensual medio del consumo de electricidad, agua y gas.	34
Tabla 2. Resumen de precios de servicio de telefonía e internet de las principales compañías.	39

Tabla 3. Resumen de número de empleados del sector privado en función del valor del complemento de vales restaurante o servicio de comedor que perciben.	49
Tabla 4. Resumen de número de empleados del sector público en función del valor del complemento de vales restaurante o servicio de comedor que perciben.	49
Tabla 5. Resumen del incremento monetario mensual medio del consumo de electricidad, agua y gas.	53

1. Introducción

El teletrabajo siempre ha sido una modalidad de trabajo poco empleada en el mercado laboral español. Sin embargo, a consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 su uso se ha incrementado de forma considerable.

Este hecho ha permitido observar las ventajas que tiene esta modalidad de trabajo frente al trabajado presencial. Sin embargo, también ha dejado ver los puntos débiles de esta figura en el ordenamiento jurídico español y, por consecuencia, en la práctica real.

El objetivo general de este trabajo es ampliar los conocimientos sobre el teletrabajo en el mercado laboral español. Por otra parte, el objetivo específico es analizar cómo ha afectado a los empleados el hecho de teletrabajar, concretamente las variables de compensación de costes vinculadas al teletrabajo, utilización de equipos y materiales necesarios, complemento de transporte y complemento de vales restaurante, entre otras variables que también hemos considerado de interés.

El estudio partirá de la siguiente hipótesis inicial: durante el teletrabajo, dada la regulación de mínimos existente en el ordenamiento jurídico español, los empleados han asumido una parte de los costes que le corresponden al empresario, habiendo una traslación de costes durante el periodo de teletrabajo. Asimismo, también se han visto perjudicados al ver suprimidos, algunos de ellos, los complementos de transporte y vales restaurante que tenían reconocidos, habiendo de utilizar, además, sus propios equipos para realizar las tareas del trabajo.

Para elaborar el trabajo se usarán fuentes bibliográficas y se realizará un trabajo de campo mediante encuestas para poder ver la realidad en el mercado laboral español.

El trabajo en cuestión de se puede dividir de la siguiente forma: en primer lugar, habrá un marco teórico para enmarcar la figura del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español y situar el marco práctico; en segundo lugar, habrá un marco práctico en el que se analizaran los datos obtenidos del trabajo de campo; en tercer lugar, habrá una propuesta de compensación de gastos con el objetivo de mejorar este aspecto en la realidad del mercado laboral español; y, finalmente, se enumeraran y explicaran las conclusiones obtenidas.

2. Marco Teórico

En primer lugar, creemos que es oportuno desarrollar un breve marco teórico para enmarcar el trabajo de campo y el análisis práctico que se pretende desarrollar en este trabajo.

2.1. Definición y diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo

Aunque los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo están estrechamente relacionados y a menudo son tratados de igual forma, tanto la doctrina actual como la legislación vigente los diferencian.

El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RDL 28/2020, de 22 de septiembre), en su artículo 2 enumera las definiciones de los conceptos anteriormente mencionados, entendiendo:

«A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.» (RDL 28/2020, de 22 de septiembre)

A través de dichas definiciones podemos sacar las siguientes dos conclusiones:

- En primer lugar, el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia.
- En segundo lugar, la principal diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo es el uso de las tecnologías de la información durante la relación laboral. Siendo teletrabajo aquel trabajo a distancia que requiere de dichas tecnologías para que el empleado pueda realizar de forma óptima sus tareas a distancia.

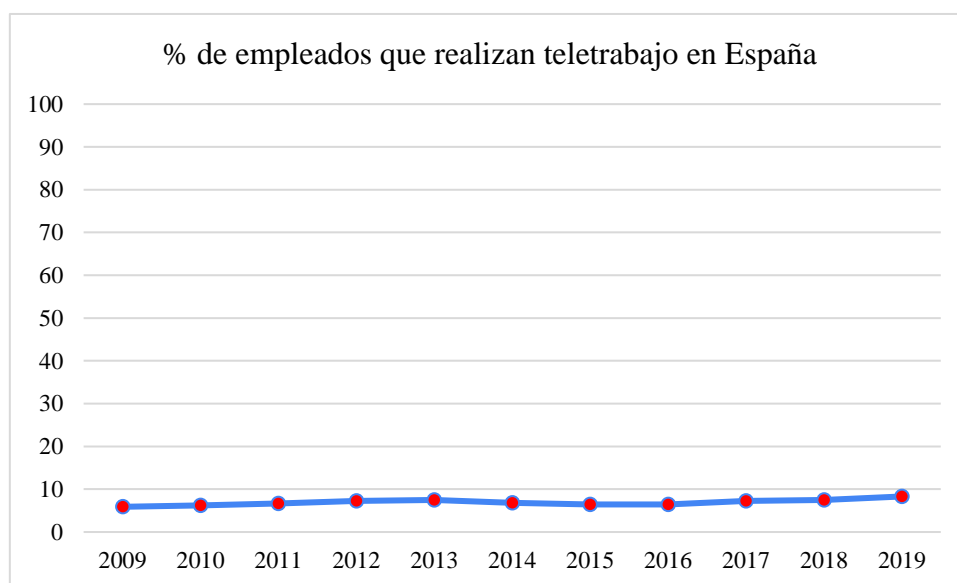
Sin embargo, aunque el ordenamiento jurídico diferencia dichas modalidades de trabajar, la regulación general de ambas es común.

2.2. Evolución del teletrabajo en España.

El teletrabajo, en el mercado laboral español, siempre ha sido una modalidad de trabajo poco frecuente, prevaleciendo el trabajo presencial.

Como se puede observar en el gráfico que hay a continuación, el porcentaje de empleados que realizan teletrabajo en España, ya sea de forma esporádica u ocasional se ha mantenido constante durante la última década, teniendo insignificantes incrementos a medida que transcurren los años.

Gráfico 1. Evolución porcentual de trabajadores que realizan teletrabajo en España (2009 – 2019).



Fuente: Adaptado de *La evolución del teletrabajo en España, en gráficos*. Epdata, 2020, (<https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>). Copyright 2021 por Europa Press.

Si cogemos como referencia el año previo a la crisis sanitaria del COVID-19, 2019, podemos observar que el porcentaje de trabajadores que realizan teletrabajo es de un 8,3%. Asimismo, de este 8,3%, solamente un 4,8% realizan teletrabajo de forma habitual, siendo un 3,5% los empleados que realizan teletrabajo de forma ocasional (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2020).

Por otra parte, un indicio evidente de la lentitud a la que evoluciona la presencia de esta modalidad de trabajo en el mercado laboral español es que si comparamos el 2019 con el 2009 podemos observar que tras un periodo de diez años el porcentaje de empleados que realizan teletrabajo en España ha aumentado solo en 2,41 puntos, pasando de un 5,89% en 2009 a un 8,3% en 2019.

La conclusión de todo ello es que, aunque la cantidad de empleados que realizan teletrabajo va aumentando año tras año, los aumentos se producen a un ritmo muy lento.

No obstante, nadie se podía imaginar que la aparición de una crisis sanitaria provocaría un crecimiento exponencial de dicha modalidad de trabajo.

Según un estudio realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas el teletrabajo creció de forma exponencial a consecuencia de la pandemia mundial ocasionada por el COVID-19 (IvieLAB, 2020).

Dicho estudio establece que el porcentaje de trabajadores españoles que realizan teletrabajo se ha incrementado de tal forma que representan un 34% del total, frente al 8,3% que representaban en el año 2019 (IvieLAB, 2020).

Este crecimiento súbito e inesperado ha puesto en entredicho la regulación de mínimos existente en nuestro ordenamiento jurídico español, tal y como veremos a continuación.

Sin embargo, aunque se tiene la sensación de que muchos de los cambios vividos a consecuencia de la crisis sanitaria del coronavirus son temporales, tal y como defienden algunos autores podemos afirmar que el teletrabajo ha llegado para quedarse. No necesariamente tal y como se ha realizado durante los meses de pandemia sino con una modalidad más semipresencial. Lo que es un hecho es que, una vez vistos los beneficios que comporta esta modalidad de trabajo, raramente se vuelva a la modalidad tradicional de trabajo presencial (Cruz Villalón, 2020, pp. 187).

2.3. Regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español anterior al COVID-19

En el presente apartado se van a comentar y a enumerar, a grandes rasgos, las principales características normativas del ordenamiento jurídico español con respecto al teletrabajo, con el objetivo de ver la evolución que ha ido teniendo la regulación de dicha figura.

El horizonte temporal a tratar en este punto es desde principios de los 2000 hasta el momento de la crisis sanitaria del COVID-19, punto de inflexión para el teletrabajo.

2.3.1. Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002

Uno de los principales precedentes en la regulación del teletrabajo en el ámbito del derecho comunitario y por consiguiente en el derecho español fue el Acuerdo Marco sobre

el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002. Dicho acuerdo tenía como principal objetivo fijar un marco general a nivel europeo y tratar las diversas peculiaridades que esta modalidad laboral puede tener (Iberley, 2020).

Algunos de los aspectos tratados a principios de la pasada década en dicho Acuerdo Marco y, que hoy en día siguen siendo puntos controvertidos en la práctica y puesta en marcha de dicha modalidad laboral son: la voluntariedad del teletrabajo, la utilización de equipos, la intimidad del trabajador durante el teletrabajo, la salud laboral del empleado, etc. Sin embargo y, teniendo en cuenta los puntos a tratar en el presente trabajo nos vamos a centrar en los aspectos que hacen referencia a la voluntariedad del teletrabajo y a la regulación de los costes y equipos necesarios para desempeñar esta modalidad de trabajo.

En dicho Acuerdo Marco ya se estableció que la modalidad de teletrabajar tendría un carácter voluntario tanto para el empleado como para el empleador. Por ello, esta modalidad se deberá acordar en el contrato inicial o podrá ser acordada con posterioridad en un nuevo acuerdo entre el trabajador y el empresario. De dicho Acuerdo Marco se desprende que el teletrabajo no podrá ser impuesto por ninguna de las partes y que el rechazo por parte del empleado de teletrabajar no será motivo para poner fin a la relación laboral (Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 31 de enero de 2003).

Otro de los aspectos tratados en dicho Acuerdo Marco es el uso de los equipos. En este se establece que el empleador proporcionará todos los equipos necesarios para que el empleado pueda teletrabajar y será responsable de los costes ligados a dichos equipos. Asimismo, se establece que cuando el teletrabajo se desarrolle de forma regular el empresario deberá abonar el importe de los costes que ocasione el teletrabajo. No obstante, también establece una serie de deberes para el empleado, entre los cuales podemos destacar que el trabajador deberá de cuidar los equipos que le son proporcionados y no difundir material ilícito a través de Internet (Lousada Arochena y Ron Latas, 2015).

Como podemos observar, en dicho Acuerdo Marco se establecieron los principios básicos para poder desarrollar el teletrabajo. No obstante, dicho texto legal nunca llegó a encontrar una transposición completa en nuestro ordenamiento jurídico interno. Aunque se publicó como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 solo tuvo eficacia frente a las partes firmantes y no *erga omnes*. Por ello, aunque

tenga unas consideraciones muy interesantes nunca se llegaron a aplicar en el conjunto del derecho laboral español (Lousada Arochena y Ron Latas, 2015).

2.3.2. Regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores

El teletrabajo, en el ordenamiento jurídico español, se ha regulado en el propio Estatuto de los trabajadores, para ser más exactos en el artículo 13.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante RDLeg 1/1995, de 24 de marzo), actualmente derogado, estableció en su artículo 13 la modalidad de trabajo a domicilio.

Como se puede observar, en sus inicios el teletrabajo tenía una denominación distinta a la actual en el ordenamiento jurídico, motivo de ello es la inexistencia de la tecnología actual.

Como se establece en el artículo 13 de la ley antes enumerada, el contrato de trabajo a domicilio era aquel que se realizaba en el propio domicilio del empleado o en el lugar que este elegía y, además, no había vigilancia por parte del empleador (RDLeg 1/1995, de 24 de marzo).

Por otra parte, en el presente artículo se puede observar que no se hace referencia alguna a la compensación de los gastos que el teletrabajo ocasionara. Se observa que es una regulación muy simple y que meramente enumera la definición de dicho contrato de trabajo, la forma en que se debe de realizar dicho contrato, el salario que se deberá percibir y algunas de las peculiaridades asociadas a esta modalidad contractual.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 sufrió una importante modificación a través del artículo 6 del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Dicha modificación fue la que se incorporó posteriormente al nuevo Estatuto de los Trabajadores, el 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 (en adelante RDLeg 2/2015, de 23 de octubre).

Una de las principales modificaciones que sufrió el presente artículo fue el cambio de nombre de la modalidad contractual pasando de “contrato de trabajo a domicilio” a “trabajo a distancia”. Esto permite incluir dentro del mismo precepto tanto el antiguo

trabajo a domicilio que tiene un carácter más manual, como el nuevo teletrabajo que tiene una relación con las nuevas tecnologías.

Sin embargo, aun siendo modificado dicho artículo, seguía presentando una regulación de mínimos. Las lagunas legales que se aprecian en la regulación de dicha modalidad contractual, incluso tras la modificación legal del ordenamiento jurídico, eran significativas, dado que entre ellas, si cogemos como referencia el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, se puede observar que en nuestro ordenamiento jurídico interno se seguía omitiendo todo lo referido a los gastos que el empleador debe compensar durante el teletrabajo. Tampoco se explica de forma clara y expresa la nota de voluntariedad y, tampoco la protección que el empleado debe tener durante la realización de esta modalidad contractual, especialmente en temas de intimidad. Estas son algunas de las muchas lagunas que presentaba la modalidad del teletrabajo antes de la crisis sanitaria del COVID-19.

También debemos nombrar en este punto la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPD). En este caso no vamos a entrar a profundizar dado que no contempla ninguno de los aspectos relacionados con el marco práctico a desarrollar en este trabajo. Igualmente, fue un paso más en la regulación del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español.

En la ley mencionada se regulan determinados aspectos referentes al entorno laboral y, para ser más exacto, en relación con el teletrabajo, ya que se tratan aspectos laborales relacionados con sistemas informáticos, telecomunicaciones y nuevas tecnologías. Entre ellos encontramos, siempre haciendo referencia al ámbito laboral: la desconexión digital, el derecho a la intimidad con respecto al uso de las nuevas tecnologías y el derecho a la intimidad en cuanto a la utilización de sistemas de geolocalización (LOPD, 2018).

Por último, para terminar dicho punto y, dado que en nuestro marco práctico se hace referencia a los empleados públicos, nos gustaría mencionar que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante RDLeg 5/2015, de 30 de octubre) no contempla ninguna regulación de la figura del teletrabajo para este ámbito de actividad. Por ello, podemos afirmar que no existía una regulación general del teletrabajo en el sector público antes de la crisis sanitaria del COVID-19.

2.4. Regulación del teletrabajo por razón del COVID-19 en el ordenamiento jurídico español

La crisis sanitaria del COVID-19 fue la causante del incremento repentino e inesperado del teletrabajo en el conjunto del Estado español.

Tal y como se estableció en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante RDL 8/2020, de 17 de marzo), el trabajo a distancia pasó a tener un carácter preferente frente al trabajo presencial.

Sin embargo, tal y como se explicó en el apartado anterior, la regulación sobre el teletrabajo en el ordenamiento jurídico español vigente en el mes de marzo de 2020 era de mínimos en muchos aspectos.

2.4.1. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

La prolongación de la crisis sanitaria del COVID-19 puso en entredicho el marco jurídico español del teletrabajo, por ello, no hubo más remedio que mejorar la regulación existente.

El resultado de dicha mejora fue el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Gracias a ello, el ordenamiento jurídico español reguló con más detenimiento la figura del teletrabajo. No obstante, continúa siendo bastante inexacta en alguno de los puntos.

En primer lugar, nos gustaría realizar una valoración general de dicha normativa y, posteriormente, analizar el punto que presenta un mayor interés para nuestro marco práctico: la compensación de los gastos.

En la normativa mencionada, se tratan aspectos que tenían un carácter controvertido y que hasta la fecha no se habían regulado en el ordenamiento jurídico español. Entre ellos encontramos: la voluntariedad del trabajo a distancia, artículo 5 de la presente ley, y una regulación del acuerdo de trabajo a distancia, artículo 5 y posteriores de la presente ley. También se regulan aspectos del derecho a la formación y promoción profesional durante el teletrabajo, así como los derechos a la intimidad, protección de datos, desconexión digital, etc. (RDL 28/2020, de 22 de septiembre).

Podemos observar que se trata de una regulación mucho más extensa y que presenta unas mayores garantías a los empleados.

Sin embargo, hay determinados puntos que no se han terminado de acotar. En nuestro caso vamos a centrarnos en la Sección 2ª del Capítulo III de la presente ley. En este apartado se trata lo relativo a la dotación de medios y abono y compensación de gastos.

El artículo 11 de la presente ley establece que el empleador deberá proporcionar al empleado todos los medios necesarios para que pueda desempeñar sus funciones a distancia. En este caso podemos observar que es un artículo concreto y exacto (RDL 28/2020, de 22 de septiembre).

No obstante, el artículo 12 de la presente ley, referido a la compensación de gastos, establece que el empleado no deberá de asumir gastos vinculados al teletrabajo y que la empresa los deberá sufragar o compensar. Asimismo, no establece la forma de compensación de los mismos ni unos baremos exactos de cómo calcular dichos gastos asociados al teletrabajo, dejando a la negociación colectiva, tal y como establece el apartado segundo de dicho artículo, la responsabilidad de establecer mecanismos de determinación y compensación de dichos costes (RDL 28/2020, de 22 de septiembre).

Por ello, podemos observar que, aunque se ha mejorado mucho en la regulación de teletrabajo aún hay determinados aspectos que necesitan mejor concreción.

2.4.2. Modificación Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Por último, también nos gustaría hacer referencia a las novedades que ha vivido la regulación del teletrabajo en el ámbito del sector público.

El Real Decreto-Ley de 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (en adelante RDL 29/2020 de 29 de septiembre), modifica el RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, introduciendo un nuevo artículo, el 47 bis. Este artículo es el encargado de regular la figura del teletrabajo en el ámbito del sector público, figura que anteriormente carecía de regulación en este sector (RDL 29/2020, de 29 de septiembre).

Por lo que respecta al contenido de este artículo podemos observar que define y establece la naturaleza jurídica de esta modalidad de trabajo. Asimismo, podemos observar que establece un contenido mínimo. Igual como ocurre en el sector privado, no se establece la forma de compensación de los gastos ni tampoco otros muchos aspectos, dejando a la negociación colectiva de cada una de las Administraciones e Instituciones, la responsabilidad de establecer mecanismos de determinación y compensación de dichos costes y mejorar los derechos de las personas que realizan teletrabajo.

También hay que destacar que las distintas Administraciones e Instituciones Públicas dispondrán de un plazo de 6 meses para aprobar y adaptar sus normativas de teletrabajo a lo previsto en el RDL 29/2020, de 29 de septiembre.

Resulta sorprendente, a mi forma de ver, que en el sector privado se regule esta figura a través de la aprobación del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, y en este caso se pretende condensar todo el contenido de la regulación de esta figura en un simple artículo.

2.5. Posibles costes asociados al teletrabajo y su reflejo en las cuentas anuales

Una vez hecha una breve explicación y situada la figura del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español, como ya hemos comentado, hemos podido observar que la compensación de los gastos asociados a esta modalidad de trabajo sigue siendo un punto controvertido aun habiendo una regulación más extensa del trabajo a distancia.

Por ello, nos gustaría identificar los posibles costes que se ven afectados cuando se realiza teletrabajo y los que son susceptibles de traslación de empresas a familias durante este periodo.

En primer lugar, creemos conveniente definir lo que entendemos como coste. En este caso, y, tal y como establece el autor Pere Nicolas en su obra, podemos definir este concepto desde dos puntos de vista: el económico y el contable.

Desde el punto de vista económico, Pere Nicolas (2009, pp. 29), define el coste como «el valor de un bien expresado en términos monetarios».

Por otra parte, desde el punto de vista contable, Pere Nicolas (2009, pp.30), define el coste como «el valor monetario de los recursos empleados por la empresa en la realización de su actividad ordinaria, durante un ejercicio económico».

En nuestro caso, y, dada la naturaleza de nuestro estudio, nos regiremos por la definición desde el punto de vista contable. Por ello, tomaremos como referencia para explicar dicho apartado el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad (en adelante RD 1514/2017, de 16 de noviembre).

No obstante, existe una infinidad de posibles formas de clasificar los costes. En nuestro caso, hemos creído conveniente explicar y utilizar la clasificación en términos de costes fijos y costes variables.

Entendemos por costes fijos aquellos costes que no tienen, en general, una relación directa con el nivel de actividad de la empresa. Por ello, se mantienen constantes tanto si el volumen de actividad incrementa o disminuye. Por otra parte, entendemos por costes variables aquellos costes cuyo importe incrementa o disminuye en función del nivel de actividad de la empresa, habiendo una correlación directa con esta (Amat y Soldevila, 2011).

Asimismo, durante el ejercicio económico, la empresa utiliza una gran variedad de recursos para desarrollar su actividad ordinaria. Por ello, es conveniente – y el objetivo de este apartado – identificar los recursos que se pueden ver afectados durante el teletrabajo.

Partiendo de la clasificación de costes fijos y variables, podemos afirmar que, a corto plazo, los costes afectados por el teletrabajo serán los costes variables. En este caso, podemos observar que los principales recursos que se pueden ver alterados por la modalidad del teletrabajo son:

- Ø Los suministros.
- Ø Los recursos humanos, en referencia al importe de los complementos de transporte y de los complementos de vales restaurante o servicio comedor.

Asimismo, a largo plazo también se podrían ver afectados los costes fijos. Por ejemplo, la empresa que impulse el teletrabajo podría prescindir de la compra de determinados inmuebles destinados a oficinas o, en el caso de considerar el alquiler un coste fijo, también se podría llegar a prescindir de este. No obstante, en el presente estudio nos vamos a centrar en el corto plazo.

A continuación, vamos a analizar cada uno de los costes antes enumerados.

2.5.1. Suministros

Tal y como establece el Plan General de Contabilidad, entendemos por suministros «electricidad y cualquier otro abastecimiento que no tuviere cualidad de almacenable» (RD 1514/2017, de 16 de noviembre).

En este caso y, partiendo de la definición planteada, englobamos dentro de la cuenta 628 la electricidad, consumo de agua, consumo de gas, servicio de telefonía e Internet, etc.

Dado que el teletrabajo provoca, por regla general, que la actividad se desarrolle en el domicilio del trabajador en vez de en la empresa, los costes de suministro de la compañía se verán reducidos dado que la actividad que se desarrolla en ella también lo hace.

Esto se verá reflejado en una disminución de la cuenta 628, provocando que el total de costes para la empresa durante el ejercicio económico sea menor y, como resultado de ello, en caso de que las otras cuentas y variables se mantengan constantes, que el beneficio del ejercicio económico se vea incrementado.

En caso de que la empresa compense al trabajador los costes que le ocasiona el teletrabajo, siendo el incremento de suministro del lugar donde realiza el teletrabajo uno de ellos, se mantendría un equilibrio en las cuentas. Esto es porque el ahorro que se refleja en la cuenta 628 compensaría el incremento de la cuenta 640, en caso de que esta compensación forme parte del salario del empleado.

2.5.2. Recursos humanos

En este caso nos encontramos con otro coste variable, los recursos humanos. En este apartado no nos referimos al incremento o disminución de la cantidad de recursos humanos, sino a uno de los costes que tiene asociado dicho recurso, el de sueldos y salarios.

Tal y como establece el Plan General Contabilidad, entendemos por sueldos y salarios «las remuneraciones, fijas y eventuales, al personal de la empresa» (RD 1514/2017, de 16 de noviembre).

En este caso, para ser más exactos nos referimos a los complementos de transporte y vales restaurante o servicios de comedor.

Con la justificación del teletrabajo, puede haber casos en que los empleadores de forma arbitraria extingan dichos complementos, al tener cierta relación con la presencialidad del trabajo. En este caso, no habría una traslación de costes como ocurre con los suministros sino una extinción de derechos y enriquecimiento del empresario. Por ello, hemos considerado interesante analizar este punto.

La extinción de la totalidad o parte de estos complementos supondría una disminución de la cuenta 640, provocando que el total de costes para la empresa durante el ejercicio económico sea menor y, como resultado de ello, en caso de que las otras cuentas y variables se mantengan constantes, que el beneficio del ejercicio económico se vea incrementado.

2.5.3. Dotación anual amortización

Por último, y aunque no vayamos a entrar a analizar con profundidad dicho aspecto, nos gustaría añadir que, en los casos que la empresa no proporcione los equipos necesarios y, los equipos de los que dispone se queden en el sitio de trabajo presencial, la cuenta de amortizaciones del inmovilizado material se verá beneficiada a no ser que se reajuste.

Esto es debido a que la dotación anual de esta partida será la misma pero el deterioro de los equipos en cuestión será menor por la falta de uso, dado que el empleado al que no le han sido proporcionados los equipos y materiales necesarios utiliza los suyos propios para poder desarrollar sus tareas.

3. Marco Práctico

3.1. Hipótesis

El objetivo principal del marco práctico es analizar si en la realidad se ha producido una traslación de los costes, de empresarios a familias, durante el periodo en que se ha realizado el teletrabajo tal y como suponemos. También se ha querido estudiar si en la realidad el empleador ha facilitado todos los medios necesarios para el desempeño de las tareas por parte del empleado.

Asimismo, se ha querido ir un poco más allá y también hemos analizado si en la realidad se cumple la nota de voluntariedad que, como hemos visto anteriormente, es esencial para que la modalidad de teletrabajo sea considerada válida.

En dicho estudio también se ha querido tratar qué comportamiento han recibido los complementos de transporte y vales restaurante durante la relación de teletrabajo.

Como hemos visto en el marco teórico, el teletrabajo en España se ha visto propulsado a consecuencia la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. A raíz de ello, el teletrabajo se impuso a los trabajadores como medida de prevención para hacer frente a dicha crisis. Dado que la situación llegó de improviso y que el ordenamiento jurídico español carecía de una regulación extensa y concreta sobre la modalidad de teletrabajo, cada empresa/institución adoptó las medidas que consideraron más oportunas. Asimismo, bajo el amparo del Estado de Alarma decretado por el Gobierno español y de la regulación durante el periodo de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se han ido amparando determinados supuestos que pueden llegar a ser perjudiciales para los empleados, considerados la parte más débil en la relación laboral. Un ejemplo de ello es la supresión de la nota de voluntariedad para aquel teletrabajo que haya sido fruto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Por todo ello, pensamos y partimos de la hipótesis que durante el teletrabajo se ha producido una traslación de costes, de empresas a familias. Dicha traslación se ha producido a consecuencia de que el trabajador realiza su actividad en su domicilio habitual y no en las instalaciones de la empresa/institución. El empleado asume de forma indirecta una parte de los costes de suministros, los cuales son costes variables de la actividad productiva de la empresa/institución y por ello tienen que ser asumidos por el empresario.

3.2. Metodología

Para poder analizar si en la realidad la hipótesis anteriormente planteada se cumple, se ha llevado a cabo un trabajo de campo mediante la realización de encuestas (ver modelo de la encuesta en Anexos) para poder observar si durante el periodo en el que alguno de los miembros de la unidad familiar ha teletrabajado, los costes de suministros de dicha unidad familiar se han visto incrementados.

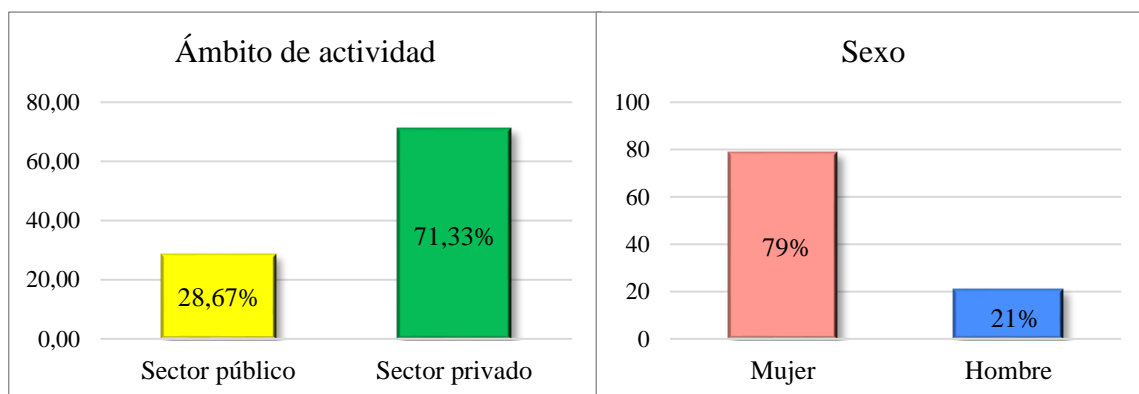
Para evitar sesgos en los datos obtenidos se ha proporcionado la encuesta a diversos colectivos. El más destacable, es la diferencia que se ha hecho entre trabajadores que trabajan en empresas del sector público y sector privado. Dado que cada una de ellas tiene un Estatuto de los Trabajadores propio y peculiaridades evidentes en su regulación, hemos querido ver si en el campo del teletrabajo la hipótesis planteada se cumple en ambos sectores o si hay una diferencia muy clara en alguno de ellos. Asimismo, el envío de las encuestas se ha hecho a diferentes grupos de edad y grupos de diferentes estatus, permitiendo así ver una fotografía más real de la actualidad en el campo del teletrabajo español.

Para poder examinar y probar la hipótesis planteada se dispone de un total de 300 encuestas realizadas.

3.3. Planteamiento inicial de los datos obtenidos

Como hemos dicho en el apartado anterior, se han realizado un total de 300 encuestas, las cuales se pueden clasificar a grandes rasgos de la siguiente forma:

Gráfico 2. Ámbito de actividad y sexo de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

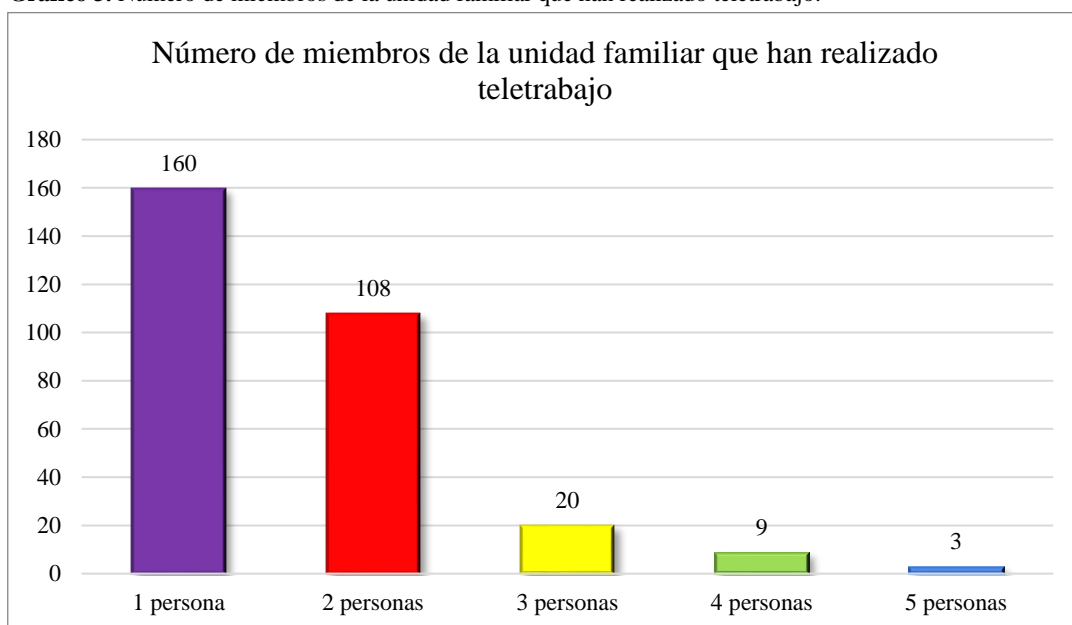
Como podemos observar, en el total de los 300 encuestados, están representados ambos sexos, aunque predomina el sexo femenino teniendo el sexo masculino un peso del 21%

respecto del total. También, tal y como hemos comentado anteriormente se plasma tanto el sector privado como el sector público, éste último con un menor peso respecto del total, 28,67%, aunque es lógico dado que la actividad en el sector público es muy inferior a la actividad que se desarrolla en el sector privado. Por ello, podemos afirmar que la muestra no puede tener sesgos remarcables en referencia al público que ha realizado la encuesta.

3.3.1. Unidad familiar

Dado que los suministros que vamos a analizar se computan por unidad familiar – por el hecho de que cada vivienda tiene un único consumo de luz, agua, gas e Internet – hemos considerado conveniente analizar el incremento de estos en referencia a dicha unidad y no por trabajador unitario. Por ello, dado que cada unidad familiar está compuesta por un número distinto de personas que realizan teletrabajo, como se puede ver a continuación, hemos realizado un promedio de ello para así poder definir la unidad familiar media de nuestro análisis y, así, poder determinar el número de trabajadores que teletrabajan en dicha unidad familiar media.

Gráfico 3. Número de miembros de la unidad familiar que han realizado teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Como podemos observar en la mayoría de unidades familiares solo hay 1 o 2 personas que han estado realizando teletrabajo. Sin embargo, hay casos concretos en los que este número se puede ver incrementado hasta llegar al caso de 3 unidades familiares en los que había un total de 5 personas teletrabajando. Por ello, y, tal y como hemos explicado anteriormente se realizará un promedio para así obtener la unidad familiar media.

Unidad familiar media = _____ = 1,62 personas
teletrabajando / unidad familiar.

Por ello, podemos concluir que en cada unidad familiar de promedio hay 1,62 personas que han estado realizando teletrabajo.

3.4. Análisis de los datos obtenidos sobre los costes de suministros de agua, electricidad y gas por unidad familiar

Tal y como se puede observar en la encuesta (ver modelo de la encuesta en Anexos) para poder analizar el incremento mensual producido en los diversos suministros se plantearon diversas horquillas, las cuales son:

- Ø No se ha producido ningún incremento.
- Ø Incremento mensual de 10 a 20 euros.
- Ø Incremento mensual de 21 a 30 euros.
- Ø Incremento mensual de 31 a 50 euros.
- Ø Incremento mensual de más de 50 euros.

Asimismo, para poder analizar con mayor detenimiento los datos obtenidos y realizar los gráficos y cálculos oportunos se ha realizado la marca de clase de cada uno de dichos intervalos, siendo el resultado el siguiente:

- Ø No se ha producido ningún incremento à 0 euros/mensuales.
- Ø Incremento mensual de 10 a 20 euros à 15 euros/mensuales.
- Ø Incremento mensual de 21 a 30 euros à 25 euros/mensuales.
- Ø Incremento mensual de 31 a 50 euros à 40 euros/mensuales
- Ø Incremento mensual de más de 50 euros à 70 euros/mensuales.¹

Por otro lado, también cabe destacar que en el presente apartado no vamos a hacer ninguna diferenciación ni por sexos ni por sector de actividad dado que consideramos que la relación de dichas variables con la del incremento de los suministros es inexistente. El motivo de ello es que indiferentemente de si una persona, es hombre o mujer, trabaja en el sector público o privado, si necesita un incremento de suministros para poder realizar

¹ En este caso para calcular la marca de clase se ha establecido un máximo de 90 euros, dado que consideramos que es el máximo mensual en que se podría producir el incremento por este concepto. Por ello, el intervalo resultante sería (50, 90)

a cabo las tareas que le son encomendadas por el empleador hará un uso extra de los consumos de la unidad familiar.

Una vez explicada la mecánica utilizada para obtener los datos y gráficos que vamos a interpretar a continuación, vamos a analizar cada uno de los suministros por separado.

3.4.1. Suministro eléctrico

El suministro eléctrico es considerado esencial para que el empleado pueda llevar a cabo las tareas que el empleador le encarga, dado que como hemos dicho el teletrabajo es aquella modalidad de trabajo a distancia que requiere la utilización de los medios informáticos y de las telecomunicaciones.

Por ello, partimos de la hipótesis que dicho suministro se vería incrementado durante el teletrabajo, ya que los trabajadores requieren de un mayor consumo de electricidad para poder utilizar los equipos necesarios para desempeñar sus funciones.

Asimismo, y partiendo de que los meses anteriores a la realización del presente estudio han sido los meses de verano, otro factor indirecto que ocasiona el teletrabajo es un mayor uso de los aires acondicionados y de los ventiladores en el hogar. Esto es debido, a que, si alguno de los miembros de la unidad familiar realiza dicha modalidad de trabajo, su tiempo en la vivienda habitual es mayor. Por consecuencia, y dada la elevada temperatura de los meses de verano en el territorio, se producirá un incremento del uso de dichos sistemas de refrigeración que, ocasionará un incremento del consumo eléctrico.

Por otra parte, dicho factor se volverá a repetir en los meses de invierno en aquellas unidades familiares en que los sistemas de calefacción necesiten de la energía eléctrica para su uso.

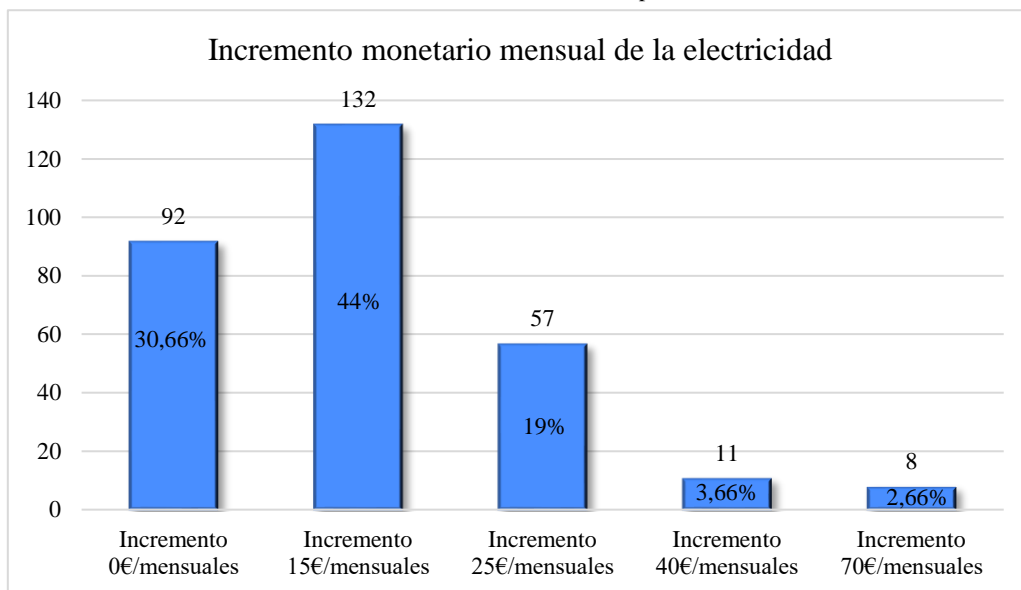
Aunque el incremento por el uso de sistema de refrigeración o de calefacción sea una consecuencia indirecta del teletrabajo, es un coste que está ligado a dicha modalidad de trabajo a distancia. Esto es debido a que tal y como se establece en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (en adelante RD 485/1997, de 14 de abril), en su Anexo III, se regulan las condiciones de temperatura mínima y máxima que debe haber en el lugar de trabajo y, que los empleadores están obligados a cumplir (RD 485/1997, de 14 de abril).

Por otra parte, en la guía de buenas prácticas «NTP 501: Ambiente térmico: *inconfort térmico local*» del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se regula los intervalos de temperatura óptimos en que se deben encontrar los locales de trabajo siendo una temperatura de entre 17°C y 27°C en los lugares de trabajo de oficina o similares (Hernández Calleja, 1998).

Por todo ello, podemos ver que existe una relación entre el teletrabajo y el uso de dichos sistemas de refrigeración y de calefacción.

Una vez realizada la encuesta, hemos podido comprobar que nuestra hipótesis inicial se cumple dado que como se puede observar en el gráfico que hay a continuación la mayoría de unidades familiares han visto incrementado su consumo eléctrico durante el periodo en que se realiza teletrabajo en la vivienda habitual. Siendo, un total de 92 unidades familiares, que representan un 30,66% del total, las que no han visto incrementado dicho suministro.

Gráfico 4. Incremento monetario mensual del consumo eléctrico por unidad familiar.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Asimismo, otro dato a tener en cuenta es que el hecho de que dicho porcentaje de unidades familiares no haya incrementado el suministro eléctrico, no indica que no lo haya hecho porque no tenían la necesidad real de ello. En el sentido que, muchas unidades familiares hubieran incrementado dicho consumo utilizando medios de refrigeración o calefacción, pero, a consecuencia de su situación personal y económica se han privado del uso de dichas comodidades para así poder mantener los niveles de consumo eléctrico anteriores al teletrabajo, para evitar una subida monetaria a final de mes.

Por ello, y tal y como indicamos, puede haber un pequeño sesgo. No obstante, la existencia de dicho sesgo en ningún caso disminuiría el porcentaje de unidades familiares que han visto incrementado el consumo eléctrico, sino que, en caso de existir, la realidad sería que el porcentaje de unidades familiares que han visto un incremento mensual del suministro eléctrico sería superior y, por ende, el porcentaje de personas que en la realidad no han visto incrementado sus consumos eléctricos a consecuencia del teletrabajo sería muy pequeño.

Por último, y para finalizar ya el análisis del suministro eléctrico, hemos querido realizar el cálculo del incremento medio que se ha producido en las unidades familiares a consecuencia del teletrabajo.

Incremento medio consumo de electricidad _____
=14,68 €/mensuales.

Por tanto, podemos ver que, de media, las unidades familiares que tienen alguno de sus miembros teletrabajando, ven incrementado el consumo de electricidad en 14,68 euros mensuales a consecuencia del teletrabajo.

3.4.2. Suministro de agua

Aunque el consumo de agua no tiene una relación directa con la realización del teletrabajo sí que puede llegar a tener una relación indirecta dado que el hecho de estar más tiempo en la vivienda a consecuencia de teletrabajar supone, por ejemplo, un mayor uso de la cisterna del lavabo, un incremento del consumo de agua por el hecho de incrementar el lavado de manos, etc.

Asimismo, aunque quisimos incluir dicho consumo en el análisis para ver el efecto que tenía con relación al teletrabajo, la hipótesis inicial sobre el comportamiento del consumo de agua en relación al teletrabajo era que tendría un incremento muy poco significativo.

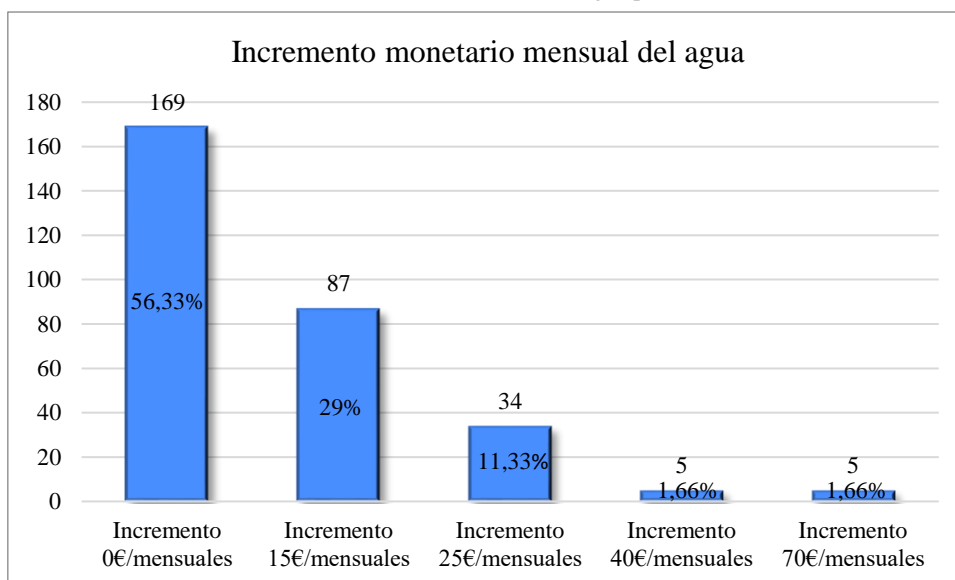
Una vez realiza la encuesta, hemos podido comprobar que nuestra premisa inicial no se cumple con total exactitud.

Como se puede observar en el gráfico que hay a continuación, más de la mitad de los encuestados, un 56,33% para ser exactos, no ha visto incrementado el consumo de agua

mensual. Sin embargo, en nuestra hipótesis inicial se consideró que dicho porcentaje de unidades familiares que no han sufrido incremento en el consumo mensual de agua sería mayor, llegando incluso a un 75 – 80 %, por el hecho que la relación existente entre el consumo de agua y el teletrabajo es muy indirecta.

Para nuestra sorpresa, vimos que un 43,67% de las unidades familiares encuestadas han visto incrementado su consumo mensual de agua durante el periodo de teletrabajo. Pero, además, aún nos sorprendió más observar que dicho aumento mensual no se sitúa solamente en la primera horquilla, incremento de 10 – 20 euros mensuales, sino que existe un porcentaje considerable de unidades familiares que superan dicha horquilla y, por tanto, que han sufrido incrementos considerables en el consumo de agua durante el periodo en que alguno de los miembros de la unidad familiar realiza teletrabajo.

Gráfico 5. Incremento monetario mensual del consumo de agua por unidad familiar.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

A raíz de lo comentado, realizamos un listado de posibles usos habituales que tiene el consumo de agua dentro de la vivienda habitual. Entre dicho listado, enumeramos actividades tales como: ducharse, lavarse las manos, cocinar, lavar los platos, accionar la cisterna del lavabo, etc.

Una vez realizado dicho listado pudimos observar que hay actividades que se realizan con independencia de si el empleado teletrabaja o no. Dichas actividades serían las relacionadas con la higiene personal, tales como: ducharse, cepillarse los dientes, lavar la ropa, etc. Y, por tanto, no producirán un incremento extra del consumo de agua.

Sin embargo, llegamos a la conclusión de que hay actividades que consumen agua y que, a consecuencia del teletrabajo, pueden verse incrementadas. Entre dichas actividades, como hemos mencionado al principio, está el uso de la cisterna del lavabo, lavado de manos, pero una actividad que no se tuvo en cuenta al principio y, que pudimos descubrir con dicho listado es el lavado de utensilios de cocina. Aunque a primera vista puede parecer que tiene un impacto poco significativo, el hecho de que las personas realicen teletrabajo en su vivienda habitual supone que se incrementará el número de comidas que realicen en el hogar. Un ejemplo de ello es que muchas personas en su día a día, comen fuera de la vivienda habitual dada la distancia que hay entre el lugar de trabajo y su domicilio. Asimismo, y como explicaremos más adelante, muchas empresas que anteriormente daban vales restaurante o servicios de comedor, han terminado suprimiendo dicho complemento salarial durante la realización del teletrabajo, lo que conlleva que se tengan que realizar las comidas en la vivienda habitual si el trabajador no quiere asumir el coste de comer fuera de su domicilio.

Por otra parte, igual que por comodidad y cercanía cuando los trabajadores realizan una modalidad de trabajo presencial deciden comer en la propia empresa o en un restaurante cercano a ella, es normal que si se realiza teletrabajo el empleado realice las comidas en su vivienda habitual, siendo una consecuencia indirecta del teletrabajo este cambio de conducta.

El cambio de dicho hábito, incrementar el número de comidas en la vivienda habitual, tiene como consecuencia indirecta que se ensucian más enseres de cocina. Esto conlleva que se incremente el consumo de agua de forma significativa al lavar dichos utensilios y menaje de cocina, ya sea de forma manual o incrementado el número de lavavajillas diarios para hacer frente a este incremento de enseres y menaje utilizado. Este incremento es el que puede explicar el aumento del consumo mensual de agua.

Por último, y para finalizar ya el análisis del suministro de agua, hemos querido realizar el cálculo del incremento medio que se ha producido en las unidades familiares a consecuencia del teletrabajo:

$$\text{Incremento medio de consumo de agua} \frac{\text{-----}}{\text{-----}} =$$

= 9,02 €/mensuales.

Por tanto, podemos ver que, de media, las unidades familiares que tienen alguno de sus miembros teletrabajando, ven incrementado el consumo de agua en 9,02 euros mensuales a consecuencia de dicho teletrabajo.

3.4.3. Suministro de gas

Por lo que respecta al consumo del gas, ocurre lo mismo que con el consumo del agua, no tiene una relación directa con la realización del teletrabajo, aunque sí que puede llegar a tener una relación indirecta.

Dicha relación se puede observar en que, tal y como hemos dicho, los hábitos de comer de los diversos empleados cambian a consecuencia del teletrabajo. Esto comporta que las unidades familiares que tengan las cocinas de gas verán un ligero incremento del consumo, dado que su uso se verá incrementado durante la realización del teletrabajo. Sin embargo, el principal factor que ocasiona un incremento del consumo del gas es el uso de los sistemas de calefacción que utilizan dicha energía para su funcionamiento.

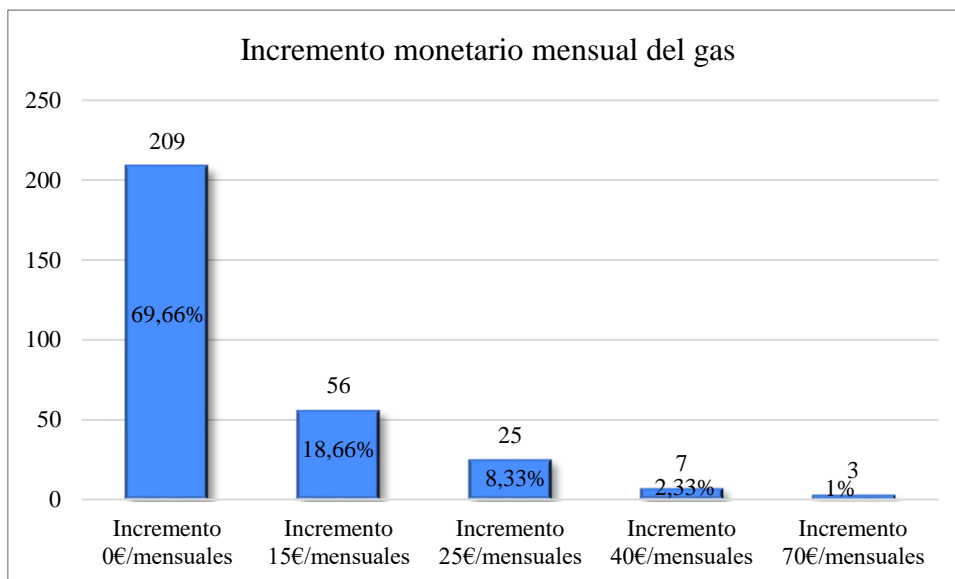
Tal y como hemos dicho anteriormente, en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, en su Anexo III, se regulan las condiciones de temperatura mínima y máxima que debe haber en el lugar de trabajo (RD 485/1997, de 14 de abril). Por ello, es obligación del empleador garantizar que el empleado trabaje en unas condiciones óptimas, y eso también incluye la temperatura del puesto de trabajo.

Por este motivo, quisimos incluir dicho consumo en el análisis para ver el efecto que tenía con relación al teletrabajo. La hipótesis inicial sobre el comportamiento del consumo de gas en relación al teletrabajo era que tendría un incremento bastante significativo. En nuestra hipótesis inicial se situaba el incremento del consumo del gas por debajo del incremento del consumo de la electricidad, aunque por encima del incremento del consumo del agua.

Una vez realiza la encuesta, hemos podido comprobar que nuestra premisa inicial no se cumple con total exactitud.

Como se puede observar en el gráfico que hay a continuación, más de la mitad de los encuestados, un 69,66% para ser exactos, no ha visto incrementado el consumo de gas mensual. Sin embargo, en nuestra hipótesis inicial se consideró que dicho porcentaje de unidades familiares que no han sufrido incremento en el consumo mensual de gas sería mucho más inferior.

Gráfico 6. Incremento monetario mensual del consumo de gas por unidad familiar.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

A raíz de la elevada discrepancia entre la hipótesis inicial y el resultado de la encuesta, analizamos los posibles motivos que la hubieran podido producir. Como resultado de ello, podemos observar que en el estudio del incremento del consumo mensual del gas hay un sesgo importante.

El sesgo es cuestión es fruto de que el mayor porcentaje de consumo de gas en las viviendas es el empleado para el uso de los sistemas de calefacción. Dado que los encuestados realizaron teletrabajo en los meses más cálidos del año no se ha podido ver reflejado en dichas encuestas el incremento del consumo de gas que supondrá la utilización de los sistemas de calefacción durante la realización del teletrabajo.

Por lo tanto, podemos afirmar con bastante seguridad que en los meses más fríos del año las unidades familiares que tengan alguno de sus miembros teletrabajado verán un incremento superior que el que se ha podido observar en el presente estudio. Asimismo, dicho incremento será fruto del teletrabajo.

Como ya hemos explicado anteriormente, es una obligación del empleador garantizar un lugar de trabajo óptimo para que el empleado pueda realizar las tareas que se le son

ordenadas, y esto incluye una temperatura óptima. Por este motivo, es obligación del empresario sufragar dicho incremento de consumo.

Por último, y para finalizar ya el análisis del suministro de gas, hemos querido realizar el cálculo del incremento medio que se ha producido en las unidades familiares a consecuencia del teletrabajo.

Incremento medio de consumo de gas $\frac{\text{Incremento total}}{\text{Número de unidades}} =$
 $= 6,52 \text{ €/mensuales.}$

Por tanto, podemos ver que, de media, las unidades familiares que tienen alguno de sus miembros teletrabajando ven incrementado el consumo de gas en 6,52 euros mensuales a consecuencia del teletrabajo.

3.4.4. Resumen incremento de consumos

Hemos podido observar que en mayor o menor medida todos los consumos que forman parte de la vivienda habitual se ven incrementados cuando alguno de los miembros de la unidad familiar realiza teletrabajo en su domicilio habitual.

Dejando de lado los posibles sesgos anteriormente explicados, y sabiendo que en ninguno de los casos supondría una disminución del promedio calculado, sino todo lo contrario, podemos observar la siguiente tabla resumen:

Tabla 1. Resumen del incremento monetario mensual medio del consumo de electricidad, agua y gas.

	Consumo de electricidad	Consumo de agua	Consumo de gas
Promedio incremento * p l o g p u w c n g	14,68	9,02	6,52

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

3.5. Análisis de los datos obtenidos en referencia a otras variables relacionadas con el teletrabajo.

Tal y como hemos comentado, hemos querido ir más allá en este estudio y no limitarnos simplemente a ver si ha habido o no una traslación de costes durante la realización del teletrabajo.

Como hemos visto en el marco teórico, el teletrabajo y su regulación tienen una elevada complejidad y existen más puntos controvertidos además de los costes asociados a la realización de dicha modalidad de trabajo.

Por ello, en este apartado analizaremos:

- Ø El uso de equipos y material necesario para llevar a cabo el teletrabajo.
- Ø Especial referencia al Internet.
- Ø El ahorro en el transporte y comportamiento del complemento de transporte durante el teletrabajo.
- Ø El comportamiento del complemento de vales restaurante o servicios de comedor durante el teletrabajo.
- Ø La existencia de compensaciones excepcionales durante el teletrabajo.

En este apartado, la unidad de referencia no será la unidad familiar sino el trabajador individual dado que la mayoría de puntos a tratar en este apartado tienen un carácter muy personal y, asociado al trabajador en cuestión.

Por ello, y para que el estudio en cuestión tenga un alcance mayor y se aproxime todo lo posible a la realidad, se analizará tanto el sector público como el sector privado. Así pues, en cada uno de los apartados que así sea posible, se realizará una distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado.

Esta diferenciación, por ende, también nos permitirá analizar cómo se desarrolla esta modalidad de trabajo en cada uno de los sectores, ver si existe una posible mala praxis en su aplicación, si ésta tiene preponderancia en alguno de los dos sectores en cuestión o, si, por el contrario, es una mala praxis extendida a la totalidad del mercado laboral.

Por lo que respecta a los datos utilizados para este análisis, contamos con un total de 300 encuestados, de los cuales 86 forman parte del sector público (28,67%) y 214 del sector privado (71,33%).

3.5.1. Uso de equipos y material necesario para llevar a cabo el teletrabajo

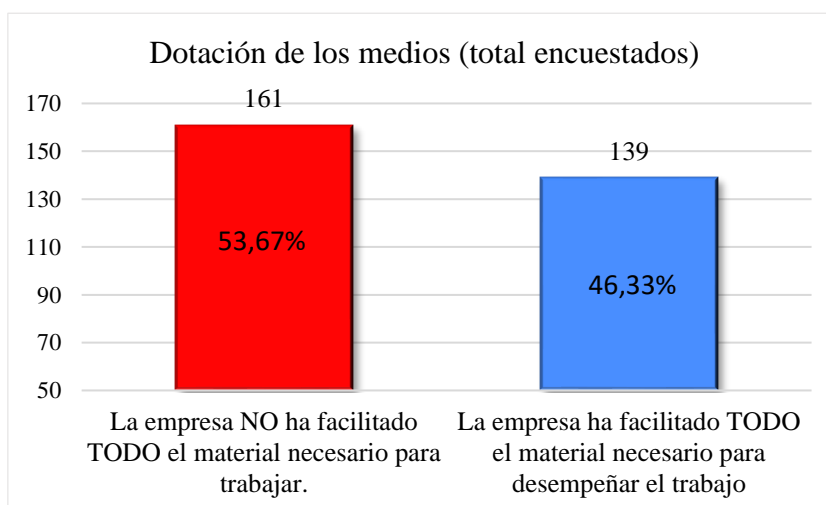
Tal y como hemos expuesto en el marco teórico y así lo establece la normativa vigente que regula esta modalidad de trabajo a distancia en nuestro ordenamiento jurídico, le corresponde al empleador proporcionar todos los equipos y material necesario para que el empleado pueda desempeñar las tareas que le son ordenadas.

Por otra parte, y tal y como hemos explicado, este punto también tiene una relación directa con los costes de amortización, los cuales tienen que ser asumidos por el empleador. Por todo ello, hemos querido analizar cuál es la verdadera realidad sobre este aspecto que, en muchas ocasiones puede llegar a ser controvertido.

Para ello, partimos de una hipótesis inicial: la mayoría de empleados tienen que utilizar sus propios equipos y material para poder realizar el trabajo que les es ordenado por parte del empresario. Por este motivo quisimos introducir la pregunta en la encuesta de si durante el periodo de teletrabajo el empresario facilita todo el material necesario para trabajar.

Tal y como se observa en el gráfico que hay a continuación, nuestra hipótesis inicial se cumple con exactitud. Podemos ver que más de la mitad de los trabajadores que han realizado teletrabajo, un 53,67% para ser exactos, han tenido que utilizar sus propios equipos y materiales para poder desempeñar las tareas que les son encomendadas por el empleador.

Gráfico 8. Dotación de los equipos y material necesario durante el periodo de teletrabajo (total encuestados).



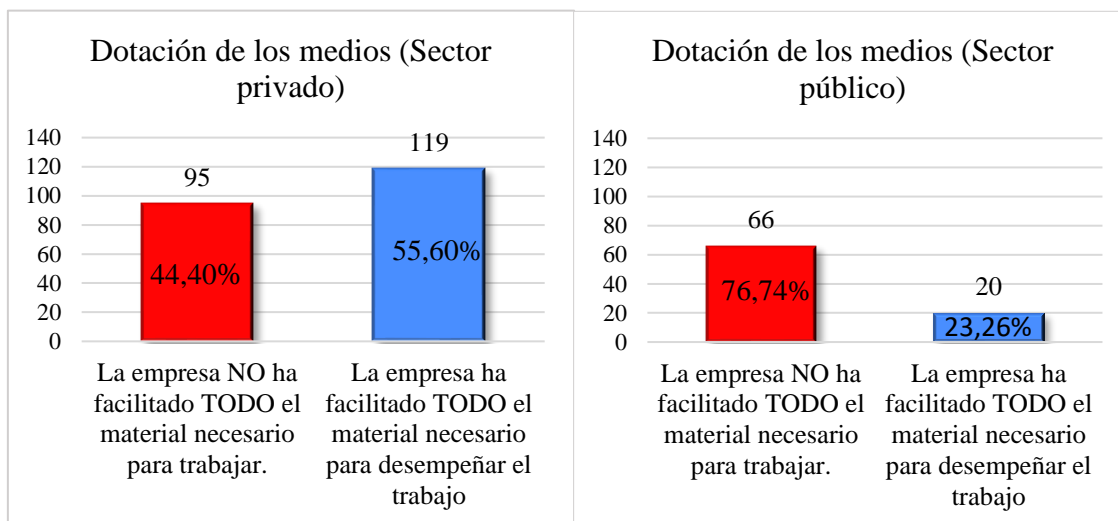
Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Una vez elaborados los gráficos y analizados los datos obtenidos en las encuestas, hemos podido observar, que, sorprendentemente, hay un comportamiento muy dispar en referencia a este punto en función del sector en el que se trabaja.

Como se puede observar a continuación, el sector privado no cumple con la hipótesis inicial dado que a más de la mitad de los trabajadores que trabajan en el ámbito privado (el 55,60%), se les ha facilitado todo el material y los equipos necesarios para poder desempeñar las tareas que le son ordenadas por el empresario.

Por otra parte, los trabajadores que trabajan en el sector público cumplen con creces la hipótesis inicial, siendo una minoría aquellos empleados a los que se les ha facilitado todo el material y equipos necesarios para desempeñar su trabajo. En este caso podemos observar que un 76,74% de trabajadores de dicho sector no han tenido los equipos y material necesario para realizar sus tareas y han tenido que utilizar los suyos propios para poder hacer frente a sus obligaciones como empleados.

Gráfico 9. Dotación de los equipos y material necesario durante el periodo de teletrabajo (diferenciación en sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

En este caso, sorprende mucho observar que en el sector público solo $\frac{1}{4}$ parte del personal que trabaja haya dispuesto de todos los medios necesarios para poder realizar el teletrabajo, siendo $\frac{3}{4}$ partes de los empleados públicos los que han tenido que usar sus propios medios para poder llevar a cabo sus tareas. Como, en este caso, el empleador es una administración o institución de carácter público, resulta curioso y bastante incongruente que una administración o institución pública vulnere una parte de los

derechos de los trabajadores cuando, por su carácter público deberían ser ejemplo de cumplimiento de derechos del empleado frente al sector privado.

Existe una posible explicación para este suceso: el sector privado estaba más preparado para afrontar la modalidad de teletrabajo. Como hemos destacado en varias ocasiones, el teletrabajo llegó a España propulsado por la crisis sanitaria del COVID-19. Eso provocó que hubiera muy poca planificación para llevar a cabo esta nueva modalidad contractual. Dado que el sector privado es más ágil a los cambios y, dispone de más medios, en comparación con el sector público, es bastante probable que el sector privado haya podido adquirir con mucha más rapidez o que ya tuviera adquirido los equipos y medios necesarios para que sus empleados puedan teletrabajar.

En cambio, dada la imprevisibilidad en la que se implantó esta modalidad laboral en nuestro país, el sector público no pudo reaccionar con suficiente velocidad y, por ende, sus empleados se vieron perjudicados teniendo que usar sus propios medios para así poder seguir realizando sus tareas, que se consideran de carácter público. De ser esta la posible explicación, a medida que vaya transcurriendo el tiempo, la tendencia tendría que ir evolucionando a mejor y se incrementaría el porcentaje de empleados públicos que no tendría que usar sus propios equipos y material para trabajar y, lo que es más importante, se daría cumplimiento a la normativa vigente.

Para concluir con dicho apartado, aunque el sector público muestra unos datos peores en comparación con el sector privado no quiere decir que este tenga unos datos óptimos. Podemos afirmar que en ambos sectores hay un porcentaje muy elevado de empleados que tienen que usar equipos propios para desempeñar su trabajo, aunque sea una obligación del empleador facilitar todos los equipos necesarios y, un derecho del trabajador gozar de ellos para llevar a cabo su actividad laboral.

3.5.2. Especial referencia al Internet.

El suministro de telefonía e Internet es esencial para teletrabajar. Asimismo, en la actualidad se puede afirmar que prácticamente todas las viviendas disponen de conexión a Internet y de servicio de telefonía. Sin embargo, el uso de estas es de carácter particular. Esta es la razón por la que no se ha introducido ninguna pregunta relacionada con el

servicio de Internet en la encuesta, dado que se presupone que si teletrabajas tienes una conexión a internet.

Durante el periodo de teletrabajo el empleado ha utilizado dichos medios de su uso particular para un uso profesional y el motivo es que si no lo hacía no podía efectuar las tareas que le eran encomendadas por el empresario.

En este caso, entendemos que, si la conexión a Internet y servicio de telefonía tiene un uso particular y profesional, el coste de esta debería ser asumido por partes iguales entre el empresario y el trabajador ya que el empresario tiene la obligación de proporcionar todos los equipos necesarios y es quien debe sufragar los costes que se deriven del teletrabajo y estén vinculados con este.

En este apartado, nos gustaría calcular el importe medio que el empresario debería ofrecer a cada uno de los trabajadores que realiza teletrabajo en su vivienda habitual para así poder este sufragar el coste de Internet y servicio de telefonía que dedica al uso profesional.

Para ello se ha realizado una búsqueda a través de Internet para conocer el precio de los servicios de Internet y telefonía que ofrecen las principales teleoperadoras. En este caso, se ha elegido Movistar, Vodafone y Orange.

Para realizar dicha consulta hemos elegidos unos servicios estándares que, consideramos que habitualmente tiene cada una de las unidades familiares. Estos servicios se componen por: un servicio de línea fija + Internet de 300Mb de fibra óptica + móvil, y lo importes mensuales son los siguientes:

Tabla 2. Resumen de precios de servicio de telefonía e internet de las principales compañías.

	Movistar	Vodafone	Orange
Telefonía fija + Internet + móvil * b l o g p u w c n g	54,95	54,99	45,95

Fuente: Adaptado de *Precios comparativa - Internet y Telefonía - Rastreator.comTM*. Rastreator. 2021 (<https://presupuesto-tarifas-adsl-fibra.rastreator.com/resultados-comparativa?c-sig=1610883643-01397421>)

Copyright 2020 por Rastreator.com.

Una vez obtenidos los precios mensuales de cada una de las principales teleoperadoras se realizará el cálculo del precio medio de dichos servicios.

Coste medio servicio telefonía e Internet _____ = 51,96 €/mensuales.

Así pues, podemos observar que de media cada una de las unidades familiares tiene un coste mensual de 51,96 euros en concepto de Internet y servicio de telefonía.

Siguiendo el argumento antes expuesto, durante los periodos en que el trabajador realiza teletrabajo una parte del uso de dicho servicio pasa a ser profesional y, por ello, el empresario debería abonar una cantidad mensual de 25,98 €.

Esta cifra es el resultado de dividir a partes iguales el precio de los servicios de Internet y telefonía, dado que el uso de este servicio también será compartido. Como no se puede diferenciar de forma exacta el consumo destinado a uso privado y a uso profesional creemos que la forma más idónea es la planteada.

3.5.3. Ahorro en el transporte y comportamiento del complemento de transporte durante el teletrabajo

Algunos de los argumentos utilizados por los empresarios para no abonar el incremento monetario mensual que se produce a raíz del teletrabajo ya sea por suministros, equipos, etc. ha sido que durante este periodo de tiempo el empleado obtiene un ahorro en el transporte dado que no se tiene que desplazar de su domicilio al lugar de trabajo.

En ningún caso defendemos esta idea: pensamos que son aspectos completamente independientes dado que cuando el trabajo es presencial el empresario no se preocupa por abonar los gastos de transporte dando la idea de independencia entre estos y el trabajo a desarrollar, exceptuando cuando hay complementos de transporte reconocidos, pensamos que en este caso no se puede cambiar dicha independencia reconocida de forma indirecta por el empresario para ahora beneficiarlo.

Sin embargo, hemos querido analizar el importe ahorrado por los empleados durante el periodo de teletrabajo y, lo que es más importante, ver qué ocurre si se tiene un complemento de transporte reconocido.

En este caso también partimos de las siguientes hipótesis iniciales:

1. Durante el periodo de teletrabajo el empleado ha experimentado un ahorro significativo por lo que respecta al transporte, dado que ha reducido los desplazamientos de su domicilio al lugar de trabajo.

2. Durante el periodo de teletrabajo la mayoría de empleadores han extinguido el complemento de transporte, justificando que ya no pueden gozar de dicho complemento por el hecho de que no deben desplazarse hasta su lugar de trabajo.

En primer lugar, vamos a analizar todo lo referente al ahorro mensual que ha experimentado el trabajador como consecuencia de no tener que desplazarse a su lugar de trabajo.

Tal y como se puede observar en la encuesta (ver modelo de la encuesta en Anexos) para poder analizar el ahorro producido en el transporte y el comportamiento del complemento de transporte durante el teletrabajo se plantearon diversas horquillas, las cuales son:

- Ø No se ha producido ningún ahorro.
- Ø Ahorro de menos de 20 euros mensuales.
- Ø Ahorro de 20 a 30 euros mensuales.
- Ø Ahorro de 31 a 50 euros mensuales.
- Ø Ahorro de más de 50 euros mensuales.

Asimismo, para poder analizar con mayor detenimiento los datos obtenidos y realizar los gráficos y cálculos oportunos se ha realizado la marca de clase de cada uno de dichos intervalos, obteniendo el resultado siguiente:

- Ø No se ha producido ningún incremento à 0 euros/mensuales.
- Ø Ahorro de menos de 20 euros mensuales à 10 euros/mensuales².
- Ø Ahorro de 20 a 30 euros mensuales à 25 euros/mensuales.
- Ø Ahorro de 31 a 50 euros mensuales à 40 euros/mensuales
- Ø Ahorro de más de 50 euros mensuales à 70 euros/mensuales.³

En este primer punto, vamos a utilizar el total de los encuestados sin hacer distinción entre sector privado y público, dado que simplemente queremos observar el importe mensual ahorrado por el personal que ha teletrabajado. Asimismo, mantenemos la idea antes expuesta de que consideramos que no es un motivo para eximir la responsabilidad

² En este caso para calcular la marca de clase se ha establecido un mínimo de 0 euros, dado que consideramos que es el mínimo que se puede ahorrar por este concepto. Por ello, el intervalo resultante sería (0, 20)

³ En este caso para calcular la marca de clase se ha establecido un máximo de 90 euros, dado que consideramos que es el máximo mensual en que se podría ahorrar por este concepto. Por ello, el intervalo resultante sería (50, 90)

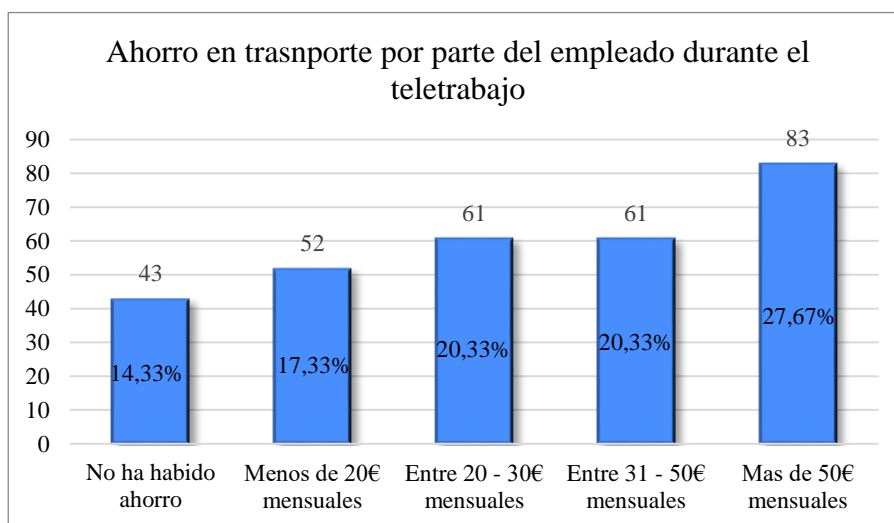
del empresario por la posible traslación de costes que exista, simplemente queremos corroborar la realidad de dicho ahorro y cuantificarlo.

Como se puede observar en el gráfico que hay a continuación la hipótesis inicial se cumple con creces, siendo solamente un 14,33% los empleados que no han visto ningún ahorro mensual en referencia al transporte. Esto se explica porque que hay trabajadores que se desplazan a su lugar de trabajo andando o en bicicleta.

Por otra parte, también destacar que, la última horquilla, que representa un ahorro mensual de 70 euros por parte del trabajador, tiene uno de los mayores pesos en relación a las otras horquillas, siendo el 27,67% para ser exactos.

Asimismo, cabe destacar que las demás horquillas tienen pesos bastantes semejantes, puesto que la horquilla que representa un ahorro de menos de 20 euros mensuales tiene un menor peso respecto a las otras, con un 17,33%.

Gráfico 10. Ahorro en transporte por parte del empleado durante el periodo de teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Por último, y para finalizar ya el análisis sobre el ahorro experimentado por los empleados con referencia al transporte, hemos querido realizar el cálculo del ahorro medio que se ha producido en los trabajadores a consecuencia del teletrabajo.

$$\text{Ahorro medio en transporte} = \frac{43 \cdot 14,33\% + 52 \cdot 17,33\% + 61 \cdot 20,33\% + 61 \cdot 20,33\% + 83 \cdot 27,67\%}{100} = 34,32 \text{ €/mensuales.}$$

Por tanto, podemos ver que, de media, los trabajadores han disfrutado de un ahorro mensual de 34,32 € gracias al teletrabajo.

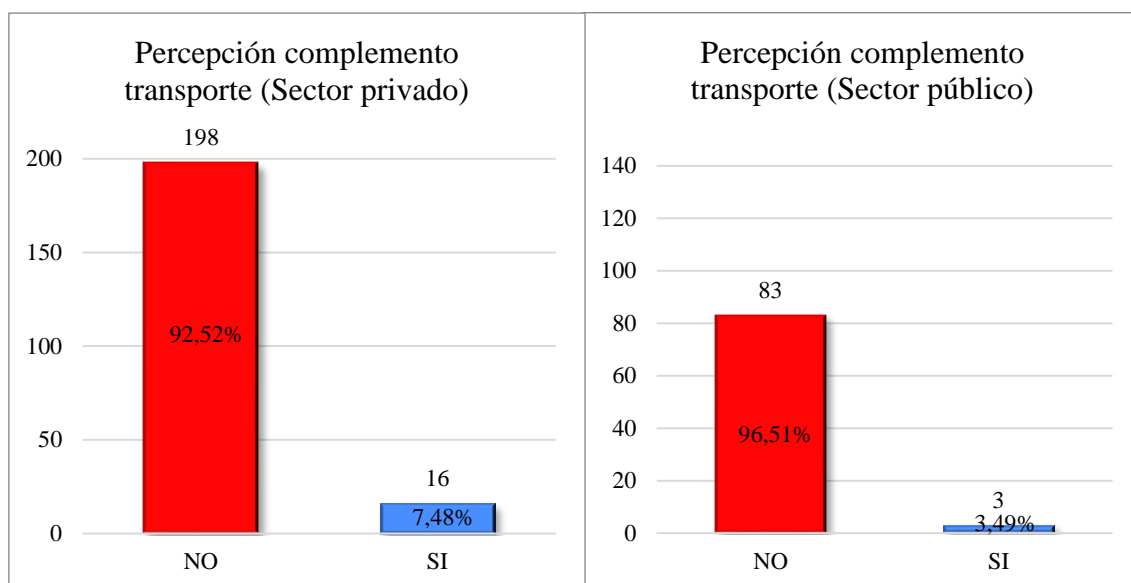
Dadas estas circunstancias, y a modo de opinión personal, muchos empresarios han querido evadir sus obligaciones, tales como hacer frente a todos los costes que tienen una relación directa o indirecta con el teletrabajo y, justificar sus actitudes y actuaciones, que terminan provocando una violación de los derechos de la más débil de esta relación contractual, el trabajador.

Una vez corroborada y analizada la primera hipótesis inicial vamos estudiar el trato que han recibido los complementos de transporte durante el periodo de teletrabajo. Para analizar dicho aspecto, en primer lugar, se hará una diferenciación entre la gente que disfruta del complemento y la gente que no. Una vez hecha esta diferenciación, se analizará si durante el periodo de teletrabajo el empleado siguió percibiendo este complemento o si, por el contrario, se le extinguió. Además, para profundizar en el análisis y obtener una mayor información, se hará una distinción por sector de actividad, público o privado.

Tal y como se puede ver en los siguientes gráficos, los empleados que gozan de complemento de transporte son bastante minoritarios. Asimismo, resulta conveniente analizar el comportamiento que ha sufrido este complemento salarial durante el teletrabajo.

Por lo que respecta a los empleados del sector público, de los 86, solamente un 3,49% gozan de dicho complemento. En referencia al sector privado, este porcentaje sube ligeramente, dado que, del total de encuestados (214 trabajadores), un 7,48% de estos tienen reconocido el complemento de transporte.

Gráfico 11. Trabajadores que tienen reconocido complemento de transporte (diferencia sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

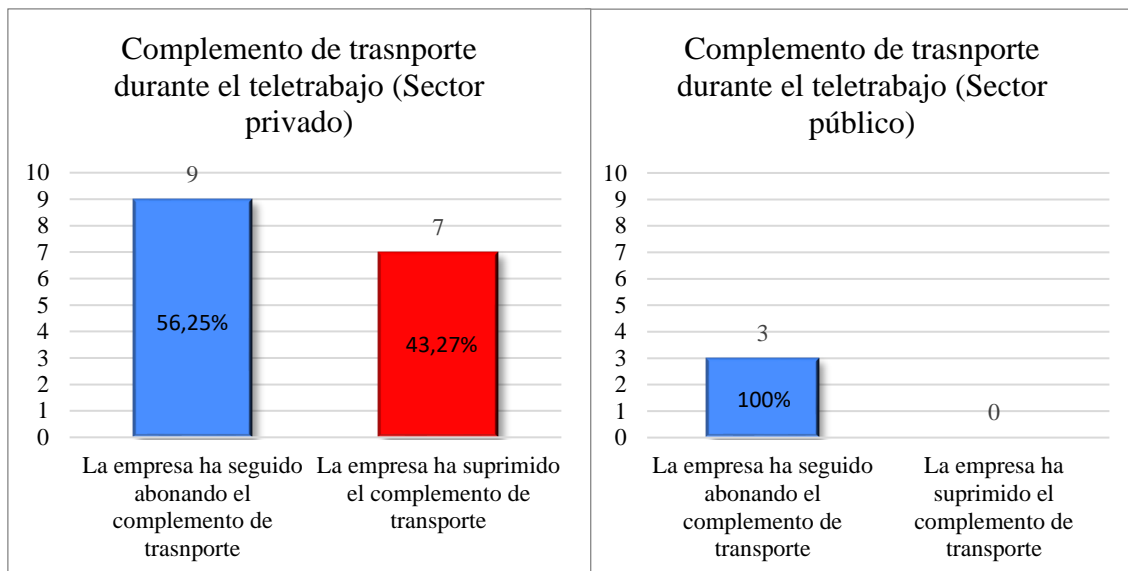
Una vez expuesto el total de empleados que gozan de este complemento, vamos a analizar si durante el teletrabajo el empleador ha mantenido dicho complemento salarial o lo ha extinguido. Aquí también se seguirá la misma estructura y se analizará el trato del complemento de transporte por sectores de actividad (sector público y sector privado). Así pues, también veremos si se cumple la hipótesis inicial.

Tal y como se puede observar en los siguientes gráficos existe un trato muy distinto en función del ámbito de actividad en el que se trabaja.

Por lo que respecta al sector público, podemos observar que no se cumple la hipótesis inicial dado que de las 3 personas que tienen el complemento de transporte, el 100% de empleados han seguido disfrutando de dicho complemento salarial durante el periodo de teletrabajo.

Un poco distinto es el trato que ha recibido el complemento en el sector privado durante el periodo de teletrabajo. Del total de 16 empleados, la mayoría ha seguido disfrutando del complemento, un 56,25% para ser exactos. Sin embargo, no se ha observado el mismo fenómeno, como ocurre en el ámbito público, donde la totalidad de empleados que tienen reconocido el complemento lo han mantenido durante el periodo de teletrabajo.

Gráfico 12. Percepción complemento de transporte durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Por ello, podemos ver que en ambos casos no se cumple la hipótesis inicial que se había planteado y, aunque en el ámbito privado hay una parte importante de trabajadores que han visto suprimido dicho complemento, la mayor parte de ellos lo han mantenido durante el periodo de teletrabajo.

Por tanto, podemos afirmar que la mayor parte de los trabajadores que tienen reconocido este complemento lo han seguido percibiendo durante el periodo de teletrabajo.

La posible explicación para este suceso es que dichos complementos de transporte vienen establecidos por convenio colectivo o en las condiciones de contratación. Por ello, para que se supriman de las nóminas de los trabajadores es necesario modificar determinados puntos del convenio colectivo o del propio contrato.

Asimismo, hay determinados contratos y convenios que establecen este complemento por defecto sin tener en cuenta la distancia real entre el lugar de trabajo y el domicilio. En cambio, en otros sí que se debe justificar este desplazamiento. Esta sería la posible explicación por la cual una parte de empleados ha seguido cobrando el importe de dicho complemento y otra parte de trabajadores lo han visto suprimido.

Por último, podemos concluir con bastante seguridad que de establecerse de forma permanente dicha modalidad de trabajo, este complemento terminará desapareciendo de

los salarios de los trabajadores con la justificación de que ya no existe el fin por el cual existe dicho complemento.

3.5.4. Comportamiento del complemento de vales restaurante o servicios de comedor durante el teletrabajo

Otro de los complementos extrasalariales que consideramos que se ha podido ver afectado durante el periodo de teletrabajo es el servicio de comedor o vales restaurante.

Dicho complemento extrasalarial consiste en ofrecer al empleado unos vales valorados en X cantidad de dinero que se pueden descambiar en determinados bares y restaurantes para así cubrir la totalidad o parte de los gastos que los empleados tienen en las comidas.

Para este caso partimos de la hipótesis inicial que el empleador ha suprimido dicho complemento extrasalarial durante el periodo de teletrabajo alegando que el empleado realiza sus comidas en el domicilio habitual. Por ello consideramos que, si el empleado tiene reconocido dicho complemento, debería seguir percibiéndolo ya sea en forma de salario en especie o en forma monetaria.

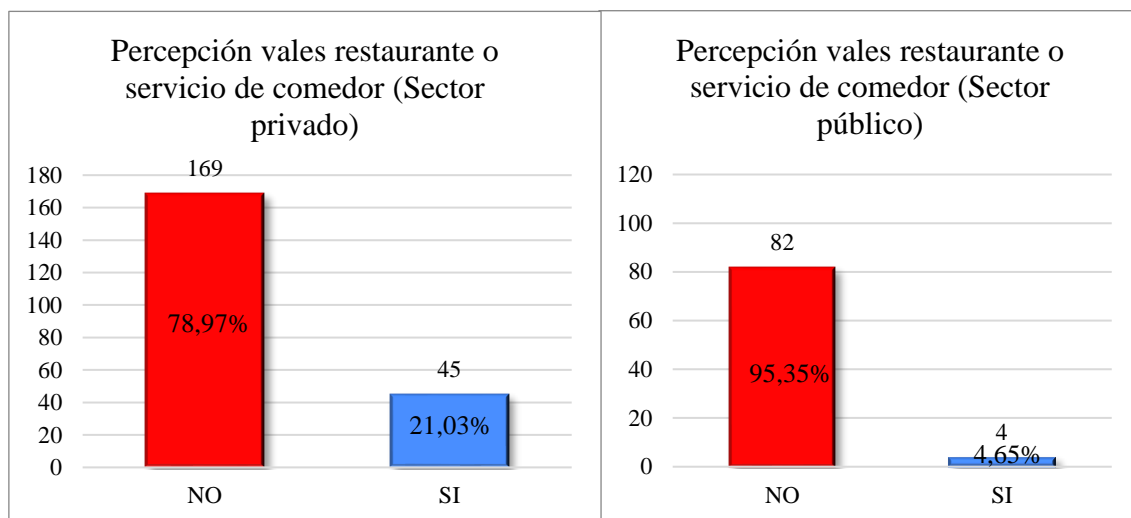
Para profundizar en este análisis y obtener una mayor información, también se hará una distinción por sector de actividad, público o privado.

En primer lugar, se hará una diferenciación entre la gente que disfruta de este complemento y la gente que no lo disfruta. Una vez hecha esta especificación se analizará si durante el periodo de teletrabajo el empleado siguió percibiendo este complemento o si por el contrario se le extinguió.

Como se puede ver en los siguientes gráficos, se trata de un complemento que tienen un peso poco significativo en el mercado laboral, es decir, lo perciben un grupo bastante reducido de empleados.

Si se analiza por ámbitos de actividad, del total de la muestra, los empleados del sector privado gozan más de dichos complementos extrasalariales, siendo un 21,03% los trabajadores del sector privado que tienen reconocido este derecho, frente al 4,65% de los empleados del sector público.

Gráfico 13. Trabajadores que tienen reconocido vales restaurante o servicio de comedor (diferencia sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

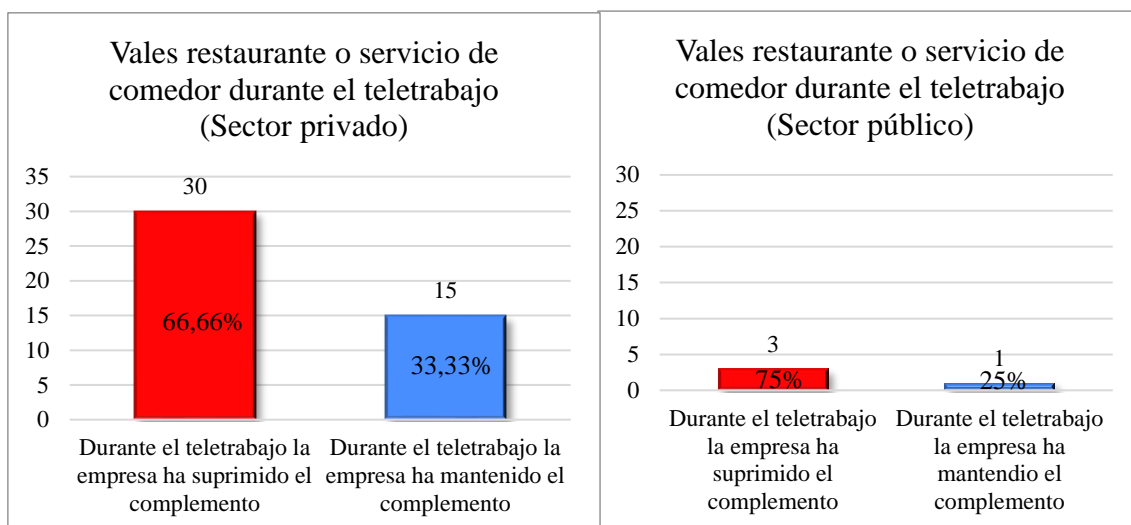
Una vez definido el número de trabajadores que tienen reconocido este complemento, 45 empleados del sector privado y 4 del sector público, vamos a estudiar el trato que han recibido en relación al complemento extrasalarial durante el periodo de teletrabajo.

Como se puede observar en los gráficos que hay a continuación, se cumple la hipótesis planteada: tanto en los trabajadores del sector privado como en los trabajadores del sector público, se observa que durante el periodo de teletrabajo la mayoría de empleadores han suprimido dicho complemento a los empleados que lo tenían reconocido.

Para ser más concretos, cabe destacar que en el sector público, del total de empleados que tienen reconocido este complemento, solamente el 25% de los empleados lo han seguido percibiendo durante el teletrabajo.

Por lo que respecta al sector privado, el porcentaje de trabajadores que han seguido percibiendo dicho complemento durante el periodo de teletrabajo es un poco superior en comparación con el sector público: del total de trabajadores que tienen reconocido este complemento extrasalarial, el 33,33% lo han seguido percibiendo durante el periodo de teletrabajo.

Gráfico 14. Percepción vales restaurante o servicio de comedor durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Dado que una gran parte de empleadores han suprimido estos complementos extrasalariales durante el periodo de teletrabajo, la consecuencia de esto es un perjuicio para aquellos trabajadores que tienen reconocido dicho complemento. Por otro lado, el empresario se beneficia ya que se ahorra el coste del complemento. Por eso, resulta pertinente analizar el coste medio de dichos complementos extrasalariales. A través de esto, se puede observar el ahorro medio del que se ha beneficiado el empresario al suprimir dichos complementos.

Tal y como se puede observar en la encuesta (ver modelo encuesta en Anexos), para conocer el valor mensual de dichos complementos y así poder calcular el valor medio de los vales restaurante o servicio de comedor, se plantearon diversas horquillas:

- Ø Entre 20 – 30 euros mensuales.
- Ø Entre 31 – 50 euros mensuales.
- Ø Entre 51 – 70 euros mensuales.
- Ø Más de 70 euros mensuales.

Asimismo, para poder analizar con mayor detenimiento los datos obtenidos y realizar los cálculos oportunos, se ha realizado la marca de clase de cada uno de dichos intervalos, dando como resultado el siguiente:

- Ø Entre 20 – 30 euros mensuales à Valor mensual de 25 euros.
- Ø Entre 31 – 50 euros mensuales à Valor mensual de 40 euros.

Ø Entre 51 – 70 euros mensuales à Valor mensual de 60 euros.

Ø Más de 70 euros mensuales à Valor mensual de 85 euros.⁴

Por otro lado, también se realizará una distinción entre empleados del sector público y del sector privado.

En primer lugar, se elaborará una tabla resumen para cada uno de los sectores antes mencionados y, posteriormente se realizará el cálculo del valor medio de los vales restaurantes o servicio de comedor para así poder ver el ahorro medio que han tenido aquellas empresas que han suprimido este complemento a sus trabajadores.

Tabla 3. Resumen de número de empleados del sector privado en función del valor del complemento de vales restaurante o servicio de comedor que perciben.

	Valor mensual 25p	Valor mensual 40p	Valor mensual 60p	Valor mensual 75p
Número de empleados sector privado	5	8	4	28

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Tabla 4. Resumen de número de empleados del sector público en función del valor del complemento de vales restaurante o servicio de comedor que perciben.

	Valor o g p u w c	Valor o g p u w c	Valor o g p u w c	Valor o g p u w c
Número de empleados sector público	1	1	2	0

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Valor medio vales restaurante/servicio comedor (sector privado)

$$\frac{5 \cdot 25 + 8 \cdot 40 + 4 \cdot 60 + 28 \cdot 85}{5 + 8 + 4 + 28} = 61,89\text{€/mensuales.}$$

Valor medio vales restaurante/servicio comedor (sector público)

$$\frac{1 \cdot 25 + 1 \cdot 40 + 2 \cdot 60 + 0 \cdot 85}{1 + 1 + 2 + 0} = 46,25\text{€/mensuales.}$$

⁴ En este caso para calcular la marca de clase se ha establecido un máximo de 100 euros, dado que consideramos que es el máximo valor al que puede llegar este complemento extrasalarial. Por ello, el intervalo resultante sería (70, 100)

Por tanto, podemos ver que, de media, aquellas empresas pertenecientes al sector privado que han suprimido los vales restaurante o servicios de comedor a los trabajadores han tenido un ahorro mensual de 61,89 euros por trabajador, ahorro que se convierte en un perjuicio para el empleado que ha tenido una merma económica del dicho importe mensual.

Por otra parte, podemos ver que, de media, aquellas empresas pertenecientes al sector público, así como las distintas administraciones públicas, que han suprimido los vales restaurante o servicios de comedor a los trabajadores han tenido un ahorro mensual de 46,25 euros por empleado, ahorro que se convierte en un perjuicio económico para el trabajador que ha tenido una merma del mismo importe mensual.

Por último, y a modo de conclusión, cabe considerar que la mayoría de los casos estos complementos extrasalariales vienen recogidos en el convenio colectivo aplicable. Es por ello que es muy probable que durante este periodo de tiempo se empiecen a presentar demandas ante los Juzgados de los Social impugnando la extinción de dichos complementos extrasalariales por parte del empresario.

3.5.5. Existencia de compensaciones excepcionales durante el teletrabajo.

Para finalizar este apartado vamos comprobar si durante el periodo en que se ha hecho teletrabajo el empleador ha ofrecido una compensación excepcional a sus trabajadores.

La existencia de dicha figura se justifica por el hecho de que, dado que el teletrabajo ha sido impuesto tanto por parte del empresario como de las autoridades competentes y no se ha respetado la nota de voluntariedad, se debería de compensar a los trabajadores que les ocasione algún perjuicio esta nueva modalidad de trabajo.

En este caso, se entenderá como compensación excepcional cualquier incremento de salario percibido en virtud de dicho concepto, así como un incremento de días de descanso.

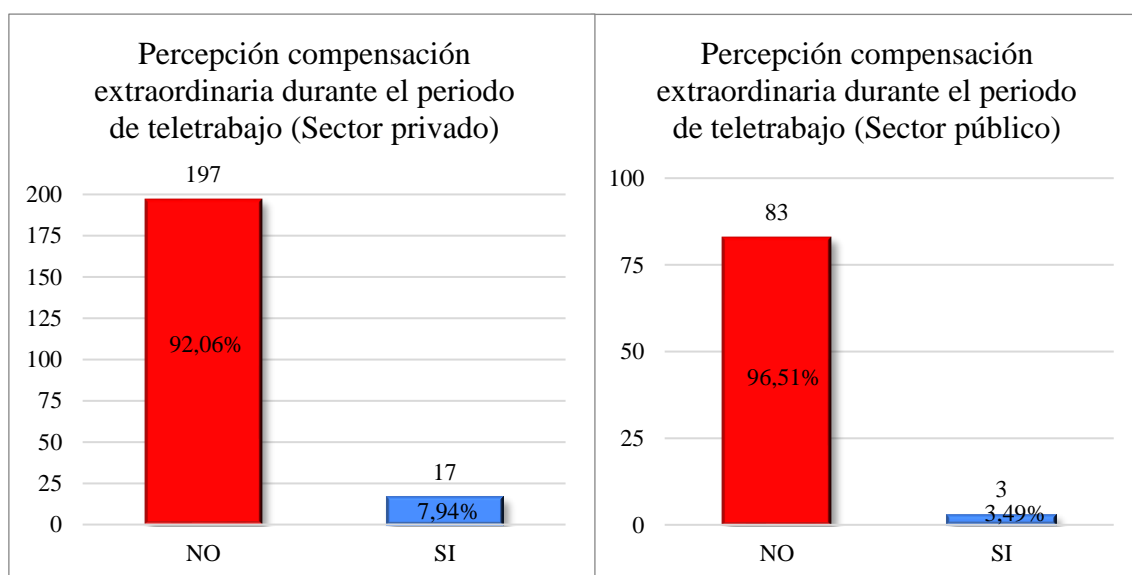
Al igual que en apartados anteriores, se hará una distinción entre trabajadores de sector público y del sector privado, para así poder obtener una mayor información del conjunto del mercado laboral.

En este caso se partió de la hipótesis que ni los empleadores ni las distintas administraciones públicas han otorgado compensaciones excepcionales. A continuación, vamos a analizar si en la realidad se cumple esta hipótesis o si, por el contrario, los empleados que se han visto afectados por esta medida excepcional de potenciar el teletrabajo también han recibido prestaciones excepcionales para compensar los daños que esta nueva modalidad les puede suponer.

Asimismo, también es preciso puntualizar que cuando hablamos de «daños causados por esta nueva modalidad» no nos referimos en exclusiva al incremento de los gastos de suministro que esta ocasiona, sino, por ejemplo, a la compra de mobiliario o adaptabilidad de espacios que muchas familias han tenido que llevar a cabo para poder crear su espacio de trabajo dentro de su vivienda habitual.

Como se puede observar en los gráficos que hay a continuación, la hipótesis inicial se cumple tanto para los trabajadores de sector privado como para los trabajadores del sector públicos, ya que en ambos ámbitos la mayoría de trabajadores no han recibido ninguna compensación excepcional durante este periodo de teletrabajo.

Gráfico 15. Número de trabajadores que han recibido una compensación extraordinaria durante el teletrabajo (diferencia sector privado y sector público).



Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Por lo que respecta al sector privado, se puede observar que el 92,06% de los encuestados que trabajan en dicho sector afirman que no han percibido ninguna compensación extraordinaria durante el periodo que han realizado teletrabajo.

Por otro lado, este porcentaje se ve incrementado en el sector público, siendo el 96,51% de los encuestados que trabajan en este sector los que afirman que no han percibido ninguna compensación extraordinaria durante el periodo que han trabajado desde casa.

4. Propuesta estándar de compensación de gastos

Antes de enumerar las conclusiones obtenidas a partir del estudio realizado nos gustaría realizar una propuesta estándar de compensación de gastos.

Tal y como se explicó en el marco teórico, el ordenamiento jurídico español da una gran responsabilidad a la negociación colectiva, siendo esta la encargada de establecer la forma y mecanismos de compensación de los gastos que concurren durante el teletrabajo.

Por ello hemos considerado interesante elaborar una propuesta estándar a través de los datos obtenidos en dicho estudio. Esta propuesta tendría una función de guía para empezar las negociaciones ya que recogería el importe medio que debe abonar el empleador al empleado para que compense los gastos ocasionados durante el teletrabajo.

Tal y como se explica en los apartados anteriores, los datos obtenidos relativos a los suministros corresponden a una unidad familiar en la que teletrabajan 1,62 personas.⁵

Para elaborar la propuesta estándar se tendrá en cuenta el incremento mensual de los distintos consumos que hemos enumerado anteriormente (electricidad, agua y gas).

Asimismo, a continuación, se observan los datos que se tendrán en cuenta para calcular el importe medio que un empleador debería abonar al empleado que ha realizado teletrabajo.

Tabla 5. Resumen del incremento monetario mensual medio del consumo de electricidad, agua y gas.

	Consumo de electricidad	Consumo de agua	Consumo de gas
Promedio incremento * p l o g p u w c n g	14,68	9,02	6,52

Fuente: Elaboración propia con los datos extraídos del trabajo de campo realizado.

Por otra parte, también consideramos que el importe mensual que el empleador debe abonar al trabajador, a parte de incluir el coste de los suministros enumerados, también tendría que incluir la mitad del coste del servicio de telefonía e internet, tal y como se explica anteriormente.

⁵ Ver apartado " **Unidad familiar** " de

Asimismo, el importe medio del coste de internet y servicio de telefonía que debería de asumir el empleador, tal y como se ha calculado y explicado en el apartado “Especial referencia al Internet” del presente trabajo, asciende a 25,98 euros mensuales.

Una vez enumerados los datos que vamos a utilizar, vamos a calcular el importe total medio que el empresario debería compensar a cada trabajador que ha teletrabajado.

No obstante, dado que los suministros y el incremento de estos se han calculado en base a la unidad familiar, en primer lugar vamos a calcular el importe medio que debe compensar el empresario a cada una de las unidades familiares.

Importe medio a compensar por unidad familiar media =
56,20 €/mensuales.

Sin embargo, como esta propuesta estándar tiene como objetivo facilitar la negociación colectiva y ser una guía para poder determinar el importe que se le debe compensar a cada trabajador que realiza teletrabajo, hemos considerado oportuno calcular el importe medio a compensar por empleado que ha teletrabajado.

Para ello, y sabiendo que la unidad familiar media se compone de 1,62 empleados que realizan teletrabajo, el importe medio a compensar por empleado que ha realizado teletrabajo sería el siguiente:

Importe medio a compensar por empleado — = 34,69 €/mensuales.

Por tanto, podemos concluir que cada empleado que ha realizado teletrabajo, de media, tendría que tener reconocido un complemento de compensación de gastos con un importe de 34,64 euros mensuales. Importe que debe abonar el empleador junto con el salario que el empleado percibe.

5. Conclusiones

Una vez elaborado el estudio, hemos podido extraer una serie de conclusiones que vamos a enumerar a continuación.

En primer lugar, en lo que respecta a la regulación existente en el ordenamiento jurídico español podemos observar y concluir que la figura del teletrabajo siempre se ha tenido muy descuidada, razón de ello es el poco peso que tenía antes de la crisis sanitaria a causa del COVID-19.

El elevado auge que ha tenido esta modalidad de trabajo en los últimos meses ha obligado a establecer una regulación más exacta. Asimismo, tal y como se puede observar, dicha regulación presenta algunas deficiencias, tales como no establecer cómo compensar a los empleados los gastos producidos por el teletrabajo, dando la responsabilidad a la negociación colectiva para que establezca la forma y los sistemas de compensación correspondientes.

Por tanto, podemos afirmar que existe una regulación de teletrabajo poco precisa y que beneficia al empleador en lugar de beneficiar al empleado.

En segundo lugar, por lo que respeta al marco práctico, la primera conclusión que hemos podido sacar es que durante la realización del teletrabajo se produce una traslación de costes de empresas a familias. Por ello, durante la realización de dicha modalidad las familias asumen una parte del coste, principalmente de suministros, que le correspondería al empresario.

En tercer lugar, también hemos podido observar a través del marco práctico que durante el periodo de teletrabajo muchas empresas sí que han seguido abonando el plus de transporte, pero el complemento de vales restaurante o servicio de comedor se ha visto suprimido para la mayor parte de empleados. Por ello, podemos concluir también, que, durante esta modalidad – el teletrabajo –, a raíz de la falta de claridad y exactitud en la regulación, se han visto incrementados los perjuicios que sufren los empleados. No solo han asumido parte de los costes que le corresponden al empresario, como se ha concluido anteriormente, sino que han visto mermados sus derechos ya reconocidos.

En cuarto lugar, a través del marco práctico hemos podido ver que la mayor parte de empleadores no han ofrecido una compensación excepcional/extraordinaria durante este periodo de teletrabajo. Dado que la situación es extraordinaria y poco común, creemos

lógico que también debe ir acompañada de compensaciones extraordinarias a los empleados ya que, estos, son los que se han tenido que adaptar y poner sus propios medios para poder seguir realizando las tareas que les eran encomendadas. La conclusión que sacamos de esto es que, si en el ordenamiento vigente no se establece ninguna compensación extraordinaria o algo de carácter similar, es muy poco probable que el empleador por iniciativa propia la establezca. Por ello, la falta de claridad y de exactitud en la regulación de esta figura da una clara desventaja al empleado y este deberá esperar a que a través de la negociación colectiva mejoren las condiciones de la modalidad de teletrabajar.

En quinto y, último lugar, hemos podido observar que, aunque se le da una gran importancia y peso a la negociación colectiva para que esta elabore y establezca los mecanismos que se consideren oportunos para compensar los gastos ocasionados por el teletrabajo, no hay ninguna guía ni pautas del importe medio que el empresario debe compensar al trabajador en virtud de dicho concepto. Por ello, consideramos que sería de gran utilidad —y este fue el razonamiento por el cual la elaboramos— una propuesta estándar que pueda hacer la función de guía para las negociaciones colectivas en la cual se establece que el importe medio que tendría que recibir cada trabajador en concepto de compensación de gastos sería de 34,69 euros mensuales.

Asimismo, la conclusión global extraída de todo el trabajo es que la figura del teletrabajo es muy nueva en nuestra realidad jurídica y, por ello, consideramos y concluimos que es necesario seguir trabajando en ella para mejorar, principalmente, el trato que reciben los trabajadores que realizan esta modalidad de trabajo.

6. Referencias bibliográficas

Amat, O., & Soldevila, P. (2011). Introducción. En *Contabilidad y gestión de costes* (6.^a ed., pp. 15-50). Profit Editorial.

Cruz Villalón, J. (2020). Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer & M. E. Casas Baamonde (Eds.), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia* (pp. 175-198). Francis Lefebvre.

Epdata. (2020, 25 septiembre). *La evolución del teletrabajo en España, en gráficos*. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Hernández Calleja, A. (1998). *NTP 501: Ambiente térmico: inconfort térmico local*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_501.pdf/24b8f22e-7ce7-43c7-b992-f79d969a9d77

Iberley. (2020, 5 octubre). *Trabajo a distancia y Teletrabajo*. Iberley, Información legal. Recuperado 22 de diciembre de 2020, de <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020, febrero). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Recuperado 15 de diciembre de 2020, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

IvieLAB. (2020, 5 mayo). *El teletrabajo pasa del 4,8% en 2019 a ser la modalidad de empleo para uno de cada tres ocupados durante el COVID-19*. Ivie. Recuperado 29 de diciembre de 2020, de https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/NP_COVID19_11_05052020.pdf

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE, 294 (2018). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&p=20181206&tn=2>

Lousada Arochena, J. F., & Ron Latas, R. P. (2015). Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español. L. En Mella Méndez (Ed.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (pp. 31-46). Editorial Aranzadi, S.A.

Nicolàs, P. (2009). Costes: conceptos, terminología y clasificación. En *Costes para la dirección de empresas* (pp. 21-50). Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Rastreator. (s. f.). *Precios comparativa - Internet y Telefonía - Rastreator.comTM*.

Recuperado 4 de enero de 2021, de <https://presupuesto-tarifas-adsl-fibra.rastreator.com/resultados-comparativa?c-sig=1610883643-01397421>

Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, BOE, 278 (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-19884>

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo BOE, 97 §§ 12911 – 12918 (1997). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8668>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, 75 (1995).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

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, BOE, 255 (2015).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE, 261 (2015)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE, 253 §§ 79929 – 79971 (2020). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, BOE, 259 §§ 82159 – 82168 (2020).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11415

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE, 36 §§ 12483 – 12546 (2012).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), BOE, 47 §§ 7539 – 7548 (2003).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826

7. Anexos

7.1. Modelo encuesta

ESTUDIO SOBRE LA TRASLACIÓN DE COSTES EN EL TELETRABAJO

Mi nombre es Josep Valls y estoy cursando la Doble titulación de ADE + Derecho en la UAB. Los datos obtenidos de dicha encuesta serán utilizados, siempre de forma anónima, para realizar el Marco Práctico del Trabajo de Final de Grado de ADE. Dicho trabajo consiste en un estudio sobre como el Teletrabajo que se ha producido en los últimos meses a causa del COVID-19 ha podido ocasionar una traslación de los costes entre los agentes económicos, es decir es decir estudiar si una parte de los costes que las empresas deben soportar al realizar sus empleados el trabajo de forma presencial han pasado a ser soportados por el propio trabajador al teletrabajar. Agradecer vuestra colaboración en este proyecto y gracias por el tiempo dedicado a responder dicha encuesta. SE PIDE POR FAVOR QUE SE RESPONDA DE LA FORMA MAS CONCRETA POSIBLE Y VERAZ.

1. SEXO

- HOMBRE
- MUJER

2. ¿CUÁNTAS PERSONAS HAN REALIZADO TELETRABAJO EN LA VIVIENDA EN LOS ÚLTIMOS MESES?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE LUZ DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?

- NO.
- SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.
- SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.
- SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

4. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE GAS DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?

- NO.
- SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.
- SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.
- SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

5. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE AGUA DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?

- œ NO.
- œ SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.
- œ SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.
- œ SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- œ SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

LAS PREGUNTAS QUE VIENEN A CONTINUACIÓN SON DE CARÁCTER INDIVIDUAL, POR ELLO SE AGRADECERÍA QUE EN CASO QUE HAYA MÁS DE 1 INTEGRANTE EN LA VIVIENDA QUE REALIZE TELETRABAJO REALIZE DE NUEVO LA ENCUESTA PARA DICHO CASO

6. LA EMPRESA/INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJAS PERTENECE:

- œ SECTOR PRIVADO.
- œ SECTOR PÚBLICO (FUNCIONARIO).

PREGUNTAS TRABAJADORES SECTOR PRIVADO (RESPONDER SOLO TRABAJADORES SECTOR PRIVADO)

7. RESPECTO AL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR EL TRABAJO (ORDENADOR, LÍNEA TELEFÓNICA, ETC.):

- œ LA EMPRESA NO ME HA FACILITADO MATERIAL PARA TRABAJAR Y HE UTILIZADO EL MÍO PROPIO.
- œ LA EMPRESA ME HA FACILITADO TODO EL MATERIAL NECESARIO PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO.

8. DADA QUE LA SITUACIÓN EN LOS ÚLTIMOS MESES HA SIDO EXCEPCIONAL Y EL TELETRABAJO NO HA SIDO VOLUNTARIO, ¿LA EMPRESA LE HA OFRECIDO ALGUNA COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL (INCREMENTO DE SALARIO, MÁS DÍAS DE DESCANSO, ETC.) PARA COMPENSARLE?:

- œ SI
- œ NO

9. DADO QUE AL TELETRABAJAR SE PRODUCE UN AHORRO MONETARIO EN DESPLAZAMIENTOS ¿A CUÁNTO A ASCENDIÓ DICHO AHORRO DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO?

- œ NO HA HABIDO AHORRO MENSUAL (IBA A TRABAJAR ANDANDO, EN BICICLETA, ETC.).
- œ MENOS DE 20 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- œ MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

10. CUANDO EL TRABAJO SE REALIZABA DE FORMA PRESENCIAL ¿LA EMPRESA LE ABONABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO?

- œ SI
- œ NO

11. ¿CUÁL ERA EL IMPORTE ABONADO POR LA EMPRESA PARA CUBRIR DICHS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO?

- œ LA EMPRESA NO ME ABONABA NINGUNA CANTIDAD PARA CUBRIR LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO.
- œ ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- œ MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

12. EN CASO DE COBRAR COMPLEMENTOS SALARIALES POR RAZÓN DE DESPLAZAMIENTO, DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO:

- œ ANTERIORMENTE NO COBRABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO.
- œ LA EMPRESA HA SEGUIDO ABONANDO EN METÁLICO DICHS COMPLEMENTOS.
- œ LA EMPRESA HA SUPRIMIDO DICHS COMPLEMENTOS.

13. ¿LA EMPRESA LE OFRECÍA VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR DURANTE SU RELACIÓN LABORAL?

- œ SI
- œ NO

RESPONDER SOLO EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR:

14. EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR , DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO

- œ LA EMPRESA ME LOS HA ABONADO EN DINERO METÁLICO.
- œ LA EMPRESA HA SUPRIMIDO ESTE COMPLEMENTO SALARIAL.

15. ¿CUÁL ERA EL VALOR DE DICHS VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR?

- œ ENTRE 20 - 30 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 31 - 50 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 51 - 70 EUROS MENSUALES.
- œ MÁS DE 70 EUROS MENSUALES.

PREGUNTAS TRABAJADORES SECTOR PÚBLICO (RESPONDER SOLO TRABAJADORES SECTOR PÚBLICO)

16. RESPECTO AL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR EL TRABAJO (ORDENADOR, LÍNEA TELEFÓNICA, ETC.):

- LA EMPRESA NO ME HA FACILITADO MATERIAL PARA TRABAJAR Y HE UTILIZADO EL MÍO PROPIO.
- LA EMPRESA ME HA FACILITADO TODO EL MATERIAL NECESARIO PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO.

17. DADA QUE LA SITUACIÓN EN LOS ÚLTIMOS MESES HA SIDO EXCEPCIONAL Y EL TELETRABAJO NO HA SIDO VOLUNTARIO, ¿LA EMPRESA LE HA OFRECIDO ALGUNA COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL (INCREMENTO DE SALARIO, MÁS DÍAS DE DESCANSO, ETC.) PARA COMPENSARLE?:

- SI
- NO

18. DADO QUE AL TELETRABAJAR SE PRODUCE UN AHORRO MONETARIO EN DESPLAZAMIENTOS ¿A CUÁNTO A ASCENDIÓ DICHO AHORRO DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO?

- NO HA HABIDO AHORRO MENSUAL (IBA A TRABAJAR ANDANDO, EN BICICLETA, ETC.).
- MENOS DE 20 EUROS MENSUALES.
- ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.
- ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

19. CUANDO EL TRABAJO SE REALIZABA DE FORMA PRESENCIAL ¿LA EMPRESA LE ABONABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO?

- SI
- NO

20. ¿CUÁL ERA EL IMPORTE ABONADO POR LA EMPRESA PARA CUBRIR DICHS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO?

- LA EMPRESA NO ME ABONABA NINGUNA CANTIDAD PARA CUBRIR LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO.
- ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.
- ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.
- MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.

21. EN CASO DE COBRAR COMPLEMENTOS SALARIALES POR RAZÓN DE DESPLAZAMIENTO, DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO:

- ANTERIORMENTE NO COBRABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO.
- LA EMPRESA HA SEGUIDO ABONANDO EN METÁLICO DICHS COMPLEMENTOS.
- LA EMPRESA HA SUPRIMIDO DICHS COMPLEMENTOS.

22. ¿LA EMPRESA LE OFRECÍA VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR DURANTE SU RELACIÓN LABORAL?

- SI
- NO

RESPONDER SOLO EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR:

23. EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR , DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO

- œ LA EMPRESA ME LOS HA ABONADO EN DINERO METÁLICO.
- œ LA EMPRESA HA SUPRIMIDO ESTE COMPLEMENTO SALARIAL.

24. ¿CUÁL ERA EL VALOR DE DICHOS VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR?

- œ ENTRE 20 - 30 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 31 - 50 EUROS MENSUALES.
- œ ENTRE 51 - 70 EUROS MENSUALES.
- œ MÁS DE 70 EUROS MENSUALES.

7.2. Datos obtenidos en las encuestas

PREGUNTA	TOTAL
1. SEXO	
Ø HOMBRE	63
Ø MUJER	237
2. ¿CUÁNTAS PERSONAS HAN REALIZADO TELETRABAJO EN LA VIVIENDA EN LOS ÚLTIMOS MESES?	
Ø 1	160
Ø 2	108
Ø 3	20
Ø 4	9
Ø 5	3
3. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE LUZ DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?	
Ø NO.	92
Ø SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.	132
Ø SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.	57
Ø SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	11
Ø SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	8

4. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE GAS DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?	
Ø NO.	209
Ø SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.	56
Ø SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.	25
Ø SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	7
Ø SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	3
5. ¿SE HA VISTO INCREMENTADO EL CONSUMO DE AGUA DEL CONJUNTO TU VIVIENDA A CAUSA DEL TELETRABAJO?	
Ø NO.	169
Ø SI, ENTRE 10 – 20 EUROS MENSUALES.	87
Ø SI, ENTRE 21 – 30 EUROS MENSUALES.	34
Ø SI, ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	5
Ø SI, MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	5
6. LA EMPRESA/INSTITUCIÓN EN LA QUE TRABAJAS PERTENECE:	
Ø SECTOR PRIVADO.	86
Ø SECTOR PÚBLICO (FUNCIONARIO).	214
RESPUESTAS SECTOR PRIVADO	
7. RESPECTO AL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR EL TRABAJO (ORDENADOR, LÍNEA TELEFÓNICA, ETC.):	
Ø LA EMPRESA NO ME HA FACILITADO MATERIAL PARA TRABAJAR Y HE UTILIZADO EL MÍO PROPIO.	95
Ø LA EMPRESA ME HA FACILITADO TODO EL MATERIAL NECESARIO PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO.	119
8. DADA QUE LA SITUACIÓN EN LOS ÚLTIMOS MESES HA SIDO EXCEPCIONAL Y EL TELETRABAJO NO HA SIDO VOLUNTARIO, ¿LA EMPRESA LE HA OFRECIDO ALGUNA COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL (INCREMENTO DE SALARIO, MÁS DÍAS DE DESCANSO, ETC.) PARA COMPENSARLE?:	
Ø SI	17
Ø NO	197

9. DADO QUE AL TELETRABAJAR SE PRODUCE UN AHORRO MONETARIO EN DESPLAZAMIENTOS ¿A CUÁNTO A ASCENDIÓ DICHO AHORRO DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO?	
Ø NO HA HABIDO AHORRO MENSUAL (IBA A TRABAJAR ANDANDO, EN BICICLETA, ETC.).	33
Ø MENOS DE 20 EUROS MENSUALES.	32
Ø ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.	47
Ø ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	37
Ø MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	65
10. CUANDO EL TRABAJO SE REALIZABA DE FORMA PRESENCIAL ¿LA EMPRESA LE ABONABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO?	
Ø SI	16
Ø NO	198
11. ¿CUÁL ERA EL IMPORTE ABONADO POR LA EMPRESA PARA CUBRIR DICHS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO?	
Ø LA EMPRESA NO ME ABONABA NINGUNA CANTIDAD PARA CUBRIR LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO.	198
Ø ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.	5
Ø ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	2
Ø MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	9
12. EN CASO DE COBRAR COMPLEMENTOS SALARIALES POR RAZÓN DE DESPLAZAMIENTO, DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO:	
Ø ANTERIORMENTE NO COBRABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO.	198
Ø LA EMPRESA HA SEGUIDO ABONANDO EN METÁLICO DICHS COMPLEMENTOS.	9
Ø LA EMPRESA HA SUPRIMIDO DICHS COMPLEMENTOS.	7
13. ¿LA EMPRESA LE OFRECÍA VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR DURANTE SU RELACIÓN LABORAL?	
Ø SI	45
Ø NO	169

14. EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR , DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO	
Ø LA EMPRESA ME LOS HA ABONADO EN DINERO METÁLICO.	30
Ø LA EMPRESA HA SUPRIMIDO ESTE COMPLEMENTO SALARIAL.	45
15. ¿CUÁL ERA EL VALOR DE DICHS VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR?	
Ø ENTRE 20 - 30 EUROS MENSUALES.	5
Ø ENTRE 31 - 50 EUROS MENSUALES.	8
Ø ENTRE 51 - 70 EUROS MENSUALES.	4
Ø MÁS DE 70 EUROS MENSUALES.	28
RESPUESTAS SECTOR PÚBLICO	
16. RESPECTO AL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR EL TRABAJO (ORDENADOR, LÍNEA TELEFÓNICA, ETC.):	
Ø LA EMPRESA NO ME HA FACILITADO MATERIAL PARA TRABAJAR Y HE UTILIZADO EL MÍO PROPIO.	66
Ø LA EMPRESA ME HA FACILITADO TODO EL MATERIAL NECESARIO PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO.	20
17. DADA QUE LA SITUACIÓN EN LOS ÚLTIMOS MESES HA SIDO EXCEPCIONAL Y EL TELETRABAJO NO HA SIDO VOLUNTARIO, ¿LA EMPRESA LE HA OFRECIDO ALGUNA COMPENSACIÓN EXCEPCIONAL (INCREMENTO DE SALARIO, MÁS DÍAS DE DESCANSO, ETC.) PARA COMPENSARLE?:	
Ø SI	3
Ø NO	83
18. DADO QUE AL TELETRABAJAR SE PRODUCE UN AHORRO MONETARIO EN DESPLAZAMIENTOS ¿A CUÁNTO A ASCENDIÓ DICHO AHORRO DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO?	
Ø NO HA HABIDO AHORRO MENSUAL (IBA A TRABAJAR ANDANDO, EN BICICLETA, ETC.).	10
Ø MENOS DE 20 EUROS MENSUALES.	20

Ø ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.	14
Ø ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	24
Ø MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	18
19. CUANDO EL TRABAJO SE REALIZABA DE FORMA PRESENCIAL ¿LA EMPRESA LE ABONABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO?	
Ø SI	3
Ø NO	83
20. ¿CUÁL ERA EL IMPORTE ABONADO POR LA EMPRESA PARA CUBRIR DICHOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO?	
Ø LA EMPRESA NO ME ABONABA NINGUNA CANTIDAD PARA CUBRIR LOS GASTOS DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO.	83
Ø ENTRE 20 – 30 EUROS MENSUALES.	3
Ø ENTRE 31 – 50 EUROS MENSUALES.	0
Ø MÁS DE 50 EUROS MENSUALES.	0
21. EN CASO DE COBRAR COMPLEMENTOS SALARIALES POR RAZÓN DE DESPLAZAMIENTO, DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO:	
Ø ANTERIORMENTE NO COBRABA LOS GASTOS OCASIONADOS POR EL DESPLAZAMIENTO.	83
Ø LA EMPRESA HA SEGUIDO ABONANDO EN METÁLICO DICHOS COMPLEMENTOS.	3
Ø LA EMPRESA HA SUPRIMIDO DICHOS COMPLEMENTOS.	0
22. ¿LA EMPRESA LE OFRECÍA VALES RESTAURANTE O SERVICIO DE COMEDOR DURANTE SU RELACIÓN LABORAL?	
Ø SI	4
Ø NO	82
23. EN CASO DE PERCIBIR VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR , DURANTE EL PERIODO DE TELETRABAJO	
Ø LA EMPRESA ME LOS HA ABONADO EN DINERO METÁLICO.	3

Ø LA EMPRESA HA SUPRIMIDO ESTE COMPLEMENTO SALARIAL.	1
24. ¿CUÁL ERA EL VALOR DE DICHOS VALES RESTAURANTE O SERVICIOS DE COMEDOR?	
Ø ENTRE 20 - 30 EUROS MENSUALES.	1
Ø ENTRE 31 - 50 EUROS MENSUALES.	1
Ø ENTRE 51 - 70 EUROS MENSUALES.	2
Ø MÁS DE 70 EUROS MENSUALES.	0