



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Teletrabajo y condiciones de trabajo durante la crisis COVID-19

Autor/es

Isabel Pérez Moreno
Pilar Nadal Castellón
Kevin Diz Couceiro

Directora

Lourdes del Pozo Escanero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2020/2021

INDICE DE CONTENIDO

Resumen.....	4
Abstract.....	4
1. Introducción.....	5
2. Marco teórico	6
2.1 ¿Qué se entiende por teletrabajo?	6
2.2 Tipos de teletrabajo.....	7
2.3 Legislación sobre el teletrabajo.....	9
2.4 Tendencia y potencial del teletrabajo.....	11
3. El teletrabajo durante la era Covid.....	15
3.1 El teletrabajo en España: módulo especial de la encuesta de población activa.....	15
4. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	21
4.1 Teletrabajo y productividad	21
4.2 Satisfacción con el teletrabajo	22
5. Teletrabajo e igualdad de género.....	26
6. Conclusiones.....	30
Bibliografía.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. . Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo por sectores de actividad.....	10
Gráfico 2. Porcentaje de teletrabajo en España y media en Europa, años 2009 a 2018.	11
Gráfico 3. Porcentaje de teletrabajo en Europa.....	12
Gráfico 4. Teletrabajo realizado en 2019 y potencial de teletrabajo. Fuente: CaixaBank.....	12
Gráfico 5. Ocupados que trabajan desde casa por situación profesional 2018.....	13
Gráfico 6: % de teletrabajo en el domicilio versus salario medio por hora	14
Gráfico 7. Ocupados que trabajan desde casa (%) 2019.....	14
Gráfico 8. Medidas tomadas por las empresas para afrontar la pandemia.....	15
Gráfico 9. Teletrabajadores por cuenta propia por sexo y frecuencia.....	16
Gráfico 10 - Teletrabajadores por cuenta propia entre 2018 y 2020.....	16
Gráfico 11 – Teletrabajadores por cuenta propia por edad y frecuencia.	17
Gráfico 12 – Teletrabajadores asalariados por sexo y frecuencia. Fuente: INE	18
Gráfico 13 – Teletrabajadores asalariados por frecuencia entre 2017 y 2020	19
Gráfico 14 – Porcentaje de ocupados que normalmente trabajan desde el hogar en 2019.	23
Gráfico 15 – Potencial para teletrabajar por sectores de actividad.....	24
Gráfico 16. Potencial para teletrabajar por CCAA.	25
Gráfico 17- Equilibrio entre la vida laboral y personal, por sexo y edad de los niños: Julio, 2020 (%).	28
Gráfico 18 - Work –life balance, by gender and age of children in July 2020 (%).	28

Resumen

En este trabajo vamos a abordar el estudio de la modalidad de trabajo a distancia o “teletrabajo”, la cual se ha convertido en un aspecto muy importante de la actividad laboral actual a causa de la pandemia de la COVID-19 que ha sumido al mundo en una crisis sanitaria sin precedentes. A partir de la información proporcionada por las diferentes fuentes consultadas, en este trabajo queremos explicar en qué consiste esta modalidad; cómo se regula; cuál era su aceptación y alcance antes y durante la etapa más dura de la pandemia así como su situación actual. El teletrabajo ha sido en estos últimos años un tema de gran interés, desde diferentes perspectivas como son la economía y la dirección de empresas. Este estudio está dividido principalmente en tres líneas principales: marco teórico del teletrabajo, principales diferencias y resultados entre los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena y satisfacción laboral.

Nos ha permitido conocer cuál ha sido la situación actual de teletrabajadores en España, una modalidad que hasta ahora ha estado poco implantada, pero que debido a la situación epidemiológica en la que nos encontramos por causa del COVID-19 ha sido necesario establecer de manera obligatoria en muchos puestos de trabajo.

Abstract

Through this work we will explain the modality of work at a distance or "teleworking", which has become a very important aspect of current work activity because of the COVID-19 pandemic that plunged the world into an unprecedented health crisis. In this paper we will try to explain what this modality consists of; how it is regulated; as it was before and after the pandemic; and its current situation, following the information provided by the different sources consulted. Telework has been a topic of great interest in recent years, from different perspectives such as the economy and the management of companies. This study is mainly divided into three main lines: theoretical framework of telework, main differences and results between the self-employed and employees and job satisfaction.

It has allowed us to know what has been the current situation of teleworkers in Spain, a modality that until now has been little implemented, but that due to the epidemiological situation in which we find ourselves because of the COVID-19 we have had to make many jobs compulsory.

Palabras clave: Teletrabajo, COVID-19, Encuesta de la Población Activa, TICs, satisfacción laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Para desarrollar el Trabajo de Fin de Grado hemos escogido el tema “Teletrabajo y condiciones de trabajo durante la crisis COVID-19”. Dentro de este tema, nuestro principal grupo de estudio ha sido la población activa que ha trabajado desde su domicilio en los últimos años, prestando especial atención a la situación en el año 2020 y a la posible influencia de la pandemia debida a la COVID-19.

Los modelos de trabajo en las organizaciones se encuentran en un constante cambio: hemos pasado de trabajar para cubrir las necesidades básicas a priorizar el trabajo como sistema de vida. Hoy en día, los avances tecnológicos y la globalización han propiciado, y propician, que el trabajo profesional sea en diversos aspectos muy diferente al de años anteriores. La nueva era digital y las nuevas formas de trabajo, han creado la necesidad de una constante formación, todo esto acompañado de un cambio de prioridades en buena parte de las nuevas generaciones de empleados. Actualmente, se le da más valor al tiempo personal (ocio, familia...) que al trabajo profesional, por lo que cada vez los empresarios tienen que hacer un mayor esfuerzo para ofrecer un trabajo que respete la conciliación de la vida laboral y personal.

Es por ello que surgen muchas tácticas y modelos para incorporar en las organizaciones, siendo una de ellas la implantación del teletrabajo o trabajo a distancia. Esta modalidad permite a los trabajadores ocupar su puesto mientras están sus casas con sus familias, lo que conlleva a innumerables beneficios, como las reducciones de costes de traslado, optimización de recursos e intercambio de información y conocimiento entre otros. A su vez, como casi todo en la vida, si bien tiene importantes ventajas también tiene desventajas que señalaremos más adelante en los siguientes apartados de este estudio.

El propósito principal del estudio es conocer de primera mano las ventajas y desventajas que tiene esta nueva forma de trabajar y, además, observar cómo era antes y después de la crisis sanitaria producida por la COVID-19 para contrastar los posibles cambios, comparar su evolución y conocer qué efectos ha producido sobre esta modalidad de trabajo.

Para ello, hemos utilizado diferentes fuentes estadísticas que serán mencionadas a lo largo del trabajo y nos servirán para estudiar la incidencia que ha tenido el estado de alarma en el aumento del teletrabajo y cómo ha afectado a diferentes sectores de la población.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ¿Qué se entiende por teletrabajo?

El teletrabajo, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es “El trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicaciones para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos da una definición más precisa, “El teletrabajo es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación.”¹

El término teletrabajo se forma por el prefijo griego *tele* que significa a distancia o lejanía y que, en este caso, hace referencia a las telecomunicaciones. Esta actividad requiere principalmente cumplir 3 condiciones, siendo la primera que el lugar de trabajo debe tener una ubicación diferente al de la sede de la empresa, pudiendo estar ubicada tanto en el domicilio del trabajador como en cualquier entorno próximo a la persona. La segunda condición es que se utilicen las TICs. Esta característica restringe más la definición teletrabajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aun cuando se realice en el domicilio del trabajador. Por último, la tercera condición es que la realización del trabajo a distancia debe ser considerada como un sistema continuo de trabajo, no solo una actividad esporádica (Belzunegui, 2001)

A continuación, vamos a bordar cómo, dónde y por qué empezó a coger fuerza esta modalidad de trabajo. El teletrabajo surgió en los años 70 en plena crisis del petróleo en Estados Unidos, para evitar desplazamientos, aglomeraciones y problemas de movilidad al tiempo que se reducía el consumo energético.

Es durante la década de los 70, en plena crisis del petróleo en Estados Unidos, cuando el físico e ingeniero Jack Nilles comenzó a pensar en formas de optimizar los recursos no renovables. No solo por su condición de recursos con una disponibilidad limitada sino también por la contaminación derivada, las aglomeraciones y los problemas de movilidad.

Para optimizar estos recursos, ahorrar energía y evitar los problemas de transporte, su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador” en lugar de que el trabajador fuera llevado al trabajo. Partiendo de esta idea, creo el concepto de *Telecommuting* que se puede traducir como trabajar en casa o trabajar en remoto.

De este modo, Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podría seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo.

Sin embargo, en aquel entonces, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el teletrabajo pudiese llegar a ser una realidad masiva. El salto tecnológico dado en las décadas siguientes así como la bajada de los costes informáticos, la velocidad de las redes de comunicaciones y la difusión comercial de internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

De esta forma el teletrabajo ofrecía una oportunidad para incorporar, de manera ágil, mano de obra muy vinculada al uso de las TICs y que no se encuentra disponible fácilmente en el mercado laboral. Se dirigía especialmente a programadores, profesionales que empezaban a ser muy demandados en los 80 y que en ese momento aún eran escasos.

En los años 90, con el desarrollo tecnológico y de los sistemas de telecomunicaciones, el teletrabajo se empieza a reconocer como una herramienta de flexibilidad en la distribución de tareas y en la gestión del tiempo. Así es como surgen los horarios flexibles adaptados a la globalización, vinculados tanto a la idea de externalizar la actividad empresarial como a la conciliación o, incluso, para frenar la despoblación en las zonas rurales.

Hoy en día, la transformación digital es un hecho y avanza cada vez más rápido haciendo que el teletrabajo sea móvil, es decir, que no depende de una conexión fija en un lugar concreto sino que te puedes conectar en cualquier momento y en cualquier parte del mundo.

2.2 Tipos de teletrabajo

Hay diferentes formas de abordar el teletrabajo, que corresponden al lugar donde ejerce su aspecto contractual, la forma de desarrollo y en función del tiempo de dedicación

Atendiendo al lugar donde se realiza el trabajo, se toma como referencia el domicilio del trabajador, aunque puede referirse a cualquier lugar con conexión a internet.²

¹ Telework: A new way of working and living, Di Martino, Vittorio. 2004.

² Servei d'ocupació de Catalunya (SOC) (2019). "El teletrabajo" Consultado el 26 de julio de 2019 desde https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans/orientacioTrobarFeina

- Teletrabajo desde casa.- El hogar es la principal operativa del trabajador, ya sea porque actúe por su propia cuenta como por cuenta ajena. Una parte del hogar está dedicada a funciones de oficina y se dispone de los recursos comunes en un puesto de trabajo como, por ejemplo, teléfono, ordenador con el correspondiente sistema y aplicaciones utilizadas en su empresa y acceso a la red que reúna las características necesarias para realizar las tareas.
- Teletrabajo itinerante.- Los trabajadores que realizan este tipo de teletrabajo no tiene un puesto de trabajo fijo asignado: su lugar de trabajo es aquel en el cual la conexión a internet es posible, es decir, donde haya suficiente conexión y su modo de trabajo se basa en el uso de un ordenador portátil. Su trabajo es ajeno al lugar en el que se encuentre el trabajador, es decir, el lugar no tiene necesariamente que estar relacionado con las funciones que el trabajador vaya a desempeñar.
- Ciudad o comunidad digital.- Es una extensión del término telecentro rural y esta relacionada con el estilo de vida de cada persona y con las preferencias del propio trabajador. Se trata de una comunidad impulsada por ese estilo de trabajo donde toda la población está conectada a una red interna que se conecta con la red global a través de una banda ancha.
- Teletrabajo en oficinas a distancia.- Se refiere al teletrabajo realizado en una oficina alejada del centro de trabajo habitual que incluye tanto actividades grupales como individuales. En estos casos los trabajadores generalmente acceden a los ordenadores de la empresa de forma remota, por lo que las diferencias con el trabajo en la empresa habitual son muy escasas.
- Tele-comercio.- Básicamente, los negocios se realizan a través de la red. Se utilizan las nuevas tecnologías para comprar y vender productos o servicios y para fortalecer la relación con el cliente. Aunque hay muchas similitudes con el comercio electrónico, este último se refiere más a las transacciones efectivas. Por otro lado, el comercio electrónico incluye todos los aspectos del ciclo de venta y de la relación comprador-vendedor. Da una gran importancia al lanzamiento de nuevos productos para los clientes potenciales, a las facilidades a la hora de realizar el pago online así como a ofrecer el apoyo necesario a la hora de realizar las compras mediante vía electrónica.
- Tele-cooperación.- Se persigue que mediante la utilización de las TIC's en el ámbito individual y organizacional se vean reforzadas la relación, la información y la colaboración mutua.

Además de la clasificación anterior, cabe distinguir entre otras acepciones del teletrabajo de acuerdo con los diversos tipos de teletrabajadores que existen. De entre todas las fórmulas posibles de organizar el teletrabajo, solo podrán considerarse vertientes actuales de trabajo a domicilio las que cumplan con los siguientes requisitos:

- Utilicen herramientas tecnológicas
- La deslocalización total de la prestación de servicios

- Lugar de trabajo elegido libremente por el trabajador
- Que la actividad se realice con vigilancia (presencial o constante) del empresario.

No todas las formas de teletrabajo las reúnen. A modo de ejemplo:

1. Hay trabajadores que realizan su actividad laboral empleando medios informáticos o telemáticos pero que siguen conservando su puesto de trabajo en la sede de la empresa. No se trata por tanto de teletrabajadores, sino de trabajadores a los que se les ha modificado la herramienta de trabajo, buscando calidad y rapidez en el resultado final.
2. Otras veces el denominado “teletrabajador” realiza su actividad en una sede física designada por la empresa (conocida como “telecentro”). A primera vista puede parecer que se trata de “teletrabajo dependiente”. Ahora bien, no se puede olvidar que en esta situación concurre un dato que impide que se pueda clasificar como “trabajo a domicilio”. Es por esto que el art 13.1 del Estatuto de los Trabajadores exige que la prestación se realice “en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este”.
3. También, aunque en contadas ocasiones, el teletrabajador realiza su actividad laboral en el lugar elegido por el mismo y empleando avances informáticos como herramientas de trabajo. Se pueden diferenciar aquí tres subtipos de teletrabajadores:
 - a) Trabajadores que no disponen de conexión de ningún tipo con la empresa que haga posible una comunicación constante entre trabajador y empresario. El trabajador recibe las instrucciones por parte de la empresa en el momento inicial, y es este el que se encarga por sí mismo de presentar el producto de la actividad.
 - b) Trabajadores que disponen de una conexión bilateral o *two line*. En este caso el empleado y el empleador se encuentran conectados permanentemente a través de cauces informáticos del trabajo realizado.
 - c) Por último, hay trabajadores que utilizan medios informáticos que únicamente permiten conexión online, es decir: unidireccional. La calificación del teletrabajo como trabajo a domicilio dependerá de si es el empresario el que dispone de la facultad de conectar en el momento que estime oportuno con el trabajador o viceversa.

2.3 Legislación sobre el teletrabajo

Aunque se conoce que el teletrabajo comienza en los años 70, no ha sido hasta el siglo XXI cuando los países han empezado a pensar, plantear y contemplar el teletrabajo en sus respectivas legislaciones

² Servei d'ocupació de Catalunya (SOC) (2019). “El teletrabajo” Consultado el 26 de julio de 2019 desde https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans/orientacioTrobarFeina

laborales. En el año 2002 surge el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo que se considera como el punto de partida genérico para la negociación colectiva, a pesar de que antes de esto ya había varios países miembros con algunas iniciativas vigentes.

En España es en el año 2010 cuando se realiza una primera proposición de ley para regularlo que fue rechazada. Más adelante, en el año 2012, debido a la reforma laboral que supuso la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores se introdujo la definición de teletrabajo o trabajo a distancia, aunque era una definición muy escasa. Y, es a comienzos del año 2019 cuando se realiza una modificación legislativa que permite al trabajador solicitar la adaptación de la jornada laboral (flexibilidad de horarios) y, por primera vez, también la posibilidad de adaptar la forma de trabajar (elegir si hacerlo virtual o presencial).

En el año 2020, en un contexto de aumento del teletrabajo debido a la pandemia de la Covid-19, se aprobó con carácter urgente el Real Decreto Ley del 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia, donde se regulan las condiciones del teletrabajo. Esta crisis es el motivo principal por el que se ha tenido que modificar de forma urgente el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, ya que se había quedado obsoleto e insuficiente. En este momento cobra sentido el Real Decreto Ley antes mencionado, con el que se pretende equilibrar las ventajas del teletrabajo entre empresas y trabajador, regulando los diferentes aspectos de esta relación.

Ha sido casi una obligación tener que poner al día esta norma, ya que antes de la crisis, en España, menos de un 5% de trabajadores a nivel nacional teletrabajaban, pero que durante la pandemia subió hasta superar el 30%. Como se observa en el gráfico 1, el teletrabajo ha aumentado a nivel nacional en los sectores laborales principales del país. En este sentido, antes del estado de alarma contaba con un 14,8% y llama la atención el crecimiento de los datos en el sector industrial ya que la cifra aumenta en un 43,6% de establecimientos en el sector industrial y un 31,4% en el sector construcción, sectores en los que en un principio no se contemplaba la posibilidad de teletrabajo.

	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8	14,6	7,8	9,1	6,6	23,3
Antes del estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo utilizaba)	32,1	15,2	22,8	32,2	15,1	40,1
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	48,8	58,2	39,2	31,8	31,8	63,4
Durante el estado de alarma (porcentaje de la plantilla que lo ha estado utilizando)	49,7	30,2	34,8	61,1	25,9	62,6

Gráfico 1. . Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo por sectores de actividad.

Fuente: INE.

2.4 Tendencia y potencial del teletrabajo

Como ya hemos mencionado, la pandemia causada por la COVID-19 así como los estados de alarma y las desescaladas han tenido importantes efectos en la actividad realizada como teletrabajo. Esto ha sido reflejado en distintos informes de INE tomando como base la Encuesta de Población Activa (EPA).

En el gráfico 2 se muestra el porcentaje de teletrabajo desarrollado en la población ocupada en España y la media en Europa, durante los años 2009 a 2018. Podemos observar, que España siempre ha estado por debajo de la media europea en lo que a teletrabajo se refiere, aunque si bien es cierto que hemos ido creciendo al mismo ritmo que la media europea, aunque con alguna diferencia, sobre todo entre los años 2015 y 2016, pero el resto se ha seguido el mismo patrón. La tendencia en España al teletrabajo es ascendente de una forma bastante lineal y, además, la diferencia de la incidencia de crecimiento en el teletrabajo en España respecto a la media en la Unión Europea ha rondado los 3 puntos porcentuales durante el periodo considerado.

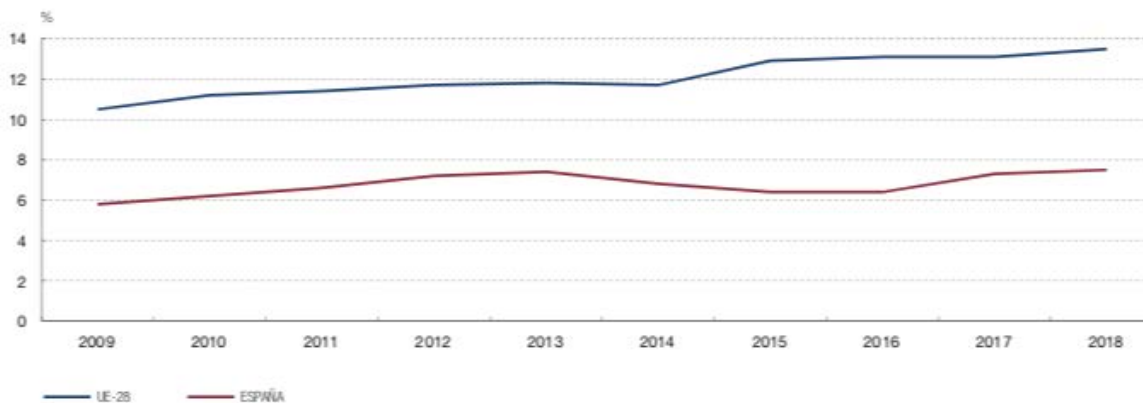


Gráfico 2. Porcentaje de teletrabajo en España y media en Europa, años 2009 a 2018.

Fuente: Comisión europea.

En el gráfico 3 se muestra el porcentaje de personas ocupadas que tele-trabajaban en los distintos países de Europa 2018. Observamos que España, con menos de un 10% de la población ocupada que utilizaba el teletrabajo, se sitúa a la cola de los países de Europa.

Pero todo esto quedó olvidado en el 2020. En este año, el mundo entero se sumió en la mayor crisis sanitaria de la historia moderna. El contexto social en el año 2020 sufrió unos cambios rápidos e inesperados que obligó a toda la nación a sumergirse en una situación inimaginable y a las empresas a tomar decisiones rápidas.

Actualmente vivimos en un entorno digitalizado; sin embargo, según la encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares (INE, 2019), nuestro país no ha explotado este potencial. Los resultados de esa encuesta indican que en el año 2019 el 81% de la población disponía de algún tipo de ordenador o tablet y que el 91% tenía acceso a internet. Sin embargo, solamente el 8,3%

de la población ocupada tenía la opción de trabajar desde casa, porcentaje que llama la atención al compararlo con la situación en la Unión Europea donde el 16,1% de la población activa, en media, ya recurría a esta alternativa de trabajo (ver gráfico 4).

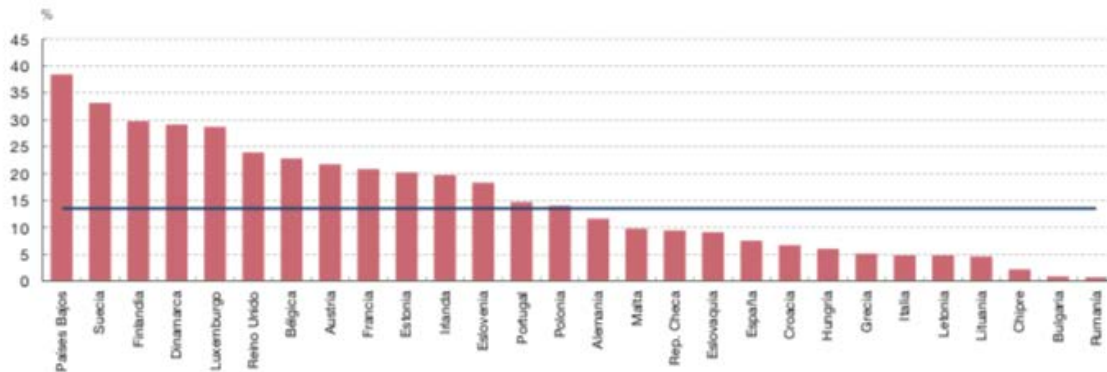


Gráfico 3. Porcentaje de teletrabajo en Europa.

Fuente: Factorial Blog

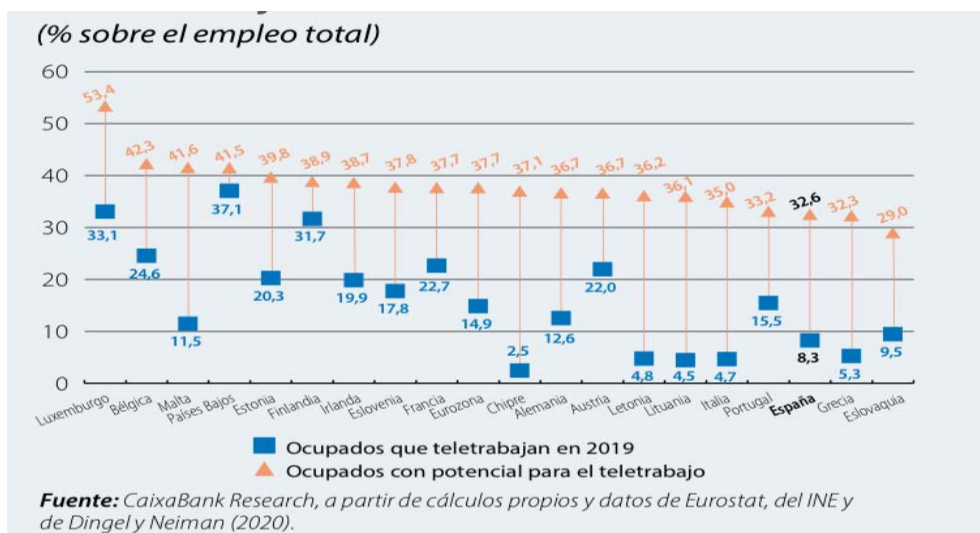


Gráfico 4. Teletrabajo realizado en 2019 y potencial de teletrabajo. Fuente: CaixaBank

También se dispone de información respecto al porcentaje de teletrabajo realizado en el año 2019 y el potencial de teletrabajo distinguiendo entre la población ocupada asalariada y aquella que trabaja por cuenta propia (ver gráfico 5). Es significativo el porcentaje de ocupados que normalmente realizan trabajo en remoto son Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo, aunque como observamos España se encuentra en la parte baja de la distribución con 4,8% de ocupados que trabajan habitualmente desde casa pese a que el potencial de teletrabajo en España sería de un 32,6% de los trabajadores ocupados. Entendemos que estas diferencias son debidas a que los países cuyo potencial en teletrabajo es mayor es debido a que tienen un

mayor peso en los sectores de comunicaciones, informática o servicios financieros en contraposición a aquellos países cuyo sector prevalente es el secundario y/o terciario. (Dingel, Neiman, 2020).

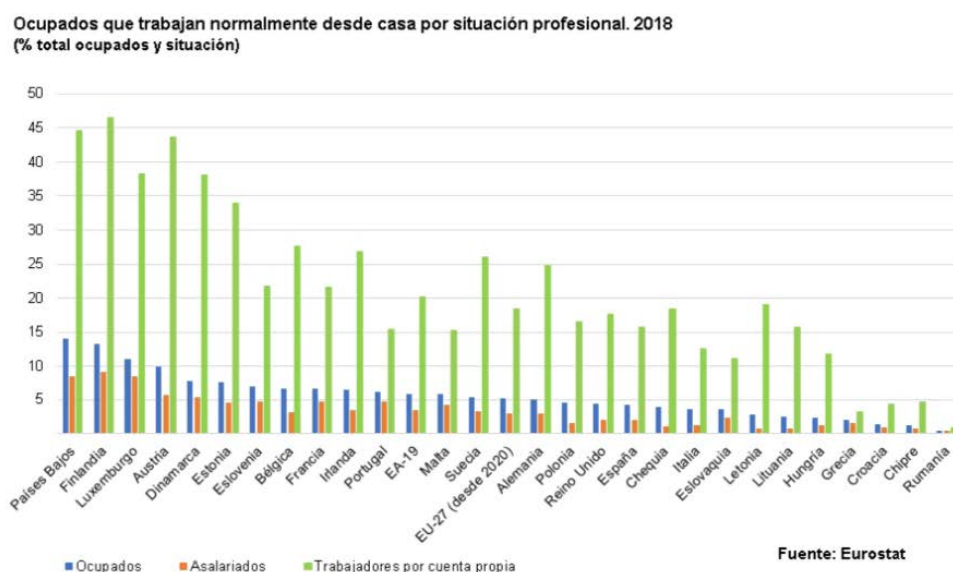


Gráfico 5. Ocupados que trabajan desde casa por situación profesional 2018.
Fuente: Eurostat

Fuera de Europa, en concreto en EE.UU., en el gráfico 6 se reflejan para distintas ocupaciones el porcentaje de teletrabajo que se realiza y el salario medio por hora de esas ocupaciones, en dólares americanos. Se observa una clara relación de tipo creciente: es en las ocupaciones con mayores salarios donde el desarrollo del teletrabajo es mayor. Sin embargo, parece que este no es el patrón que ocurre en España. Aunque no hemos encontrado información concreta sobre los colectivos que ocupan más teletrabajo y el salario que perciben en media. Podemos observar en el gráfico 7 que no es en las regiones con mayor renta per cápita donde la incidencia del trabajo desarrollado desde casa tiene una incidencia mayor. En las comunidades autónomas de Cataluña o el País Vasco el porcentaje de ocupados que trabajaban desde casa en 2019 es inferior al observado en comunidades como Extremadura, Andalucía, Aragón o Asturias. Esto nos lleva a pensar que quizás una de las razones por las que el teletrabajo no ha tenido éxito en España sea la falta de regulación adecuada unida al alto coste en la inversión de equipos informáticos y tecnológicos, los costes en formación informática y la flexibilidad horaria. Y son, a su vez, las principales dudas que se suscitan entre la población española puesto que en el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral no responde estas cuestiones.

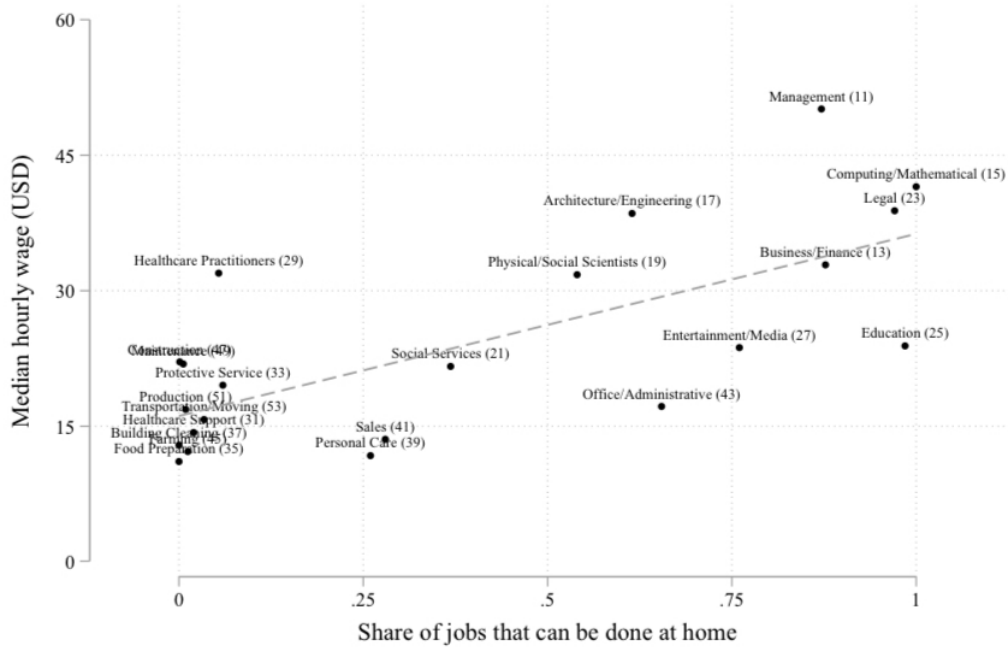


Gráfico 6: % de teletrabajo en el domicilio versus salario medio por hora

Ocupados que trabajan normalmente desde casa (%). 2019

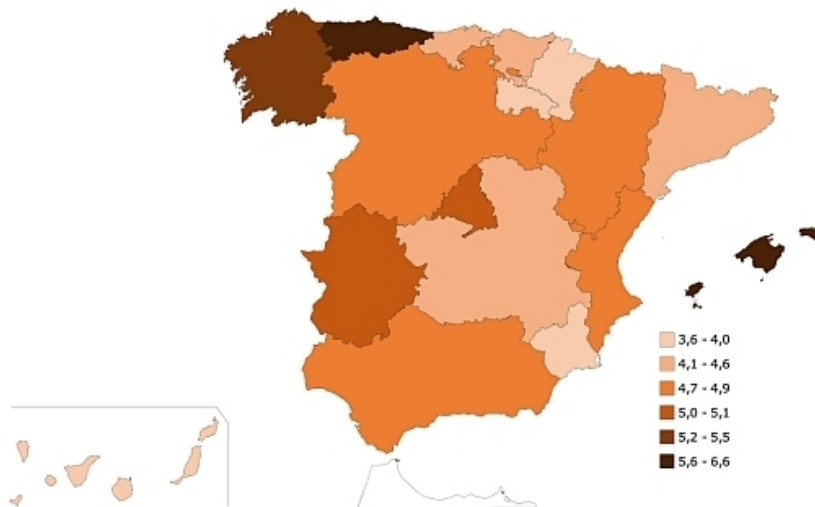


Gráfico 7. Ocupados que trabajan desde casa (%) 2019.

Fuente: INE

3. EL TELETRABAJO DURANTE LA ERA COVID

Tras la irrupción del estado de alarma, la mayoría de las organizaciones, empresas e instituciones se ven obligadas a que sus empleados trabajen desde sus domicilios de forma abrupta. Y, muchas de ellas sin ningún plan previo y como única forma de mantener su actividad económica.

Según una encuesta realizada por Randstad, el 42,8 % de las empresas consiguieron mantener su actividad durante el duro confinamiento de marzo a base de teletrabajo. Se produjo un salto enorme: se pasó de un 8,4 % a un 42,8%. Ello nos indica que es indudable que en España hay un margen claro de mejora en esta modalidad de trabajo que ha de tener en cuenta que para su avance la sociedad reclama que las ventajas superen a los inconvenientes, como se analizará más adelante.

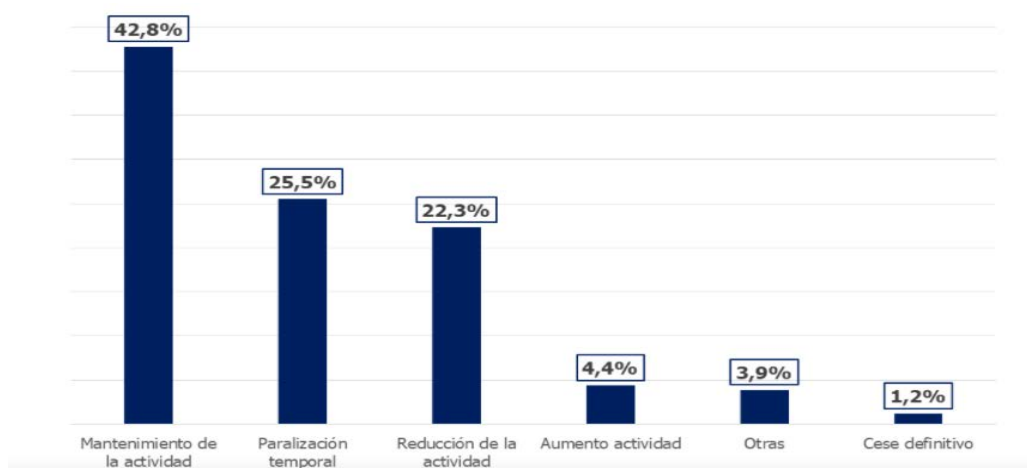


Gráfico 8. Medidas tomadas por las empresas para afrontar la pandemia
Fuente: Randstad

3.1 El teletrabajo en España: módulo especial de la encuesta de población activa

Continuando con el análisis del teletrabajo en la era COVID, hemos obtenido unos gráficos de la página del INE, donde nos muestra la situación en el año 2020. Para empezar, hemos creído conveniente dividir el análisis en dos partes que son: los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena o trabajadores asalariados que han trabajado desde sus domicilios el durante el último año.

En el gráfico 9 hemos querido hacer una división por sexos, entre hombres y mujeres que han trabajado ocasionalmente o más de la mitad de los días desde su domicilio en el año 2020.

Si hacemos una primera observación sin entra en detalle, vemos primer que han sido 926,5 miles de personas las que en el año 2020 han trabajado desde su domicilio ocasionalmente o más de la mitad de los días y que los hombres superan las cifras de las mujeres en el estudio, siendo sus columnas más grandes que las de ellas, tanto en más de la mitad de los días como en ocasionalmente.

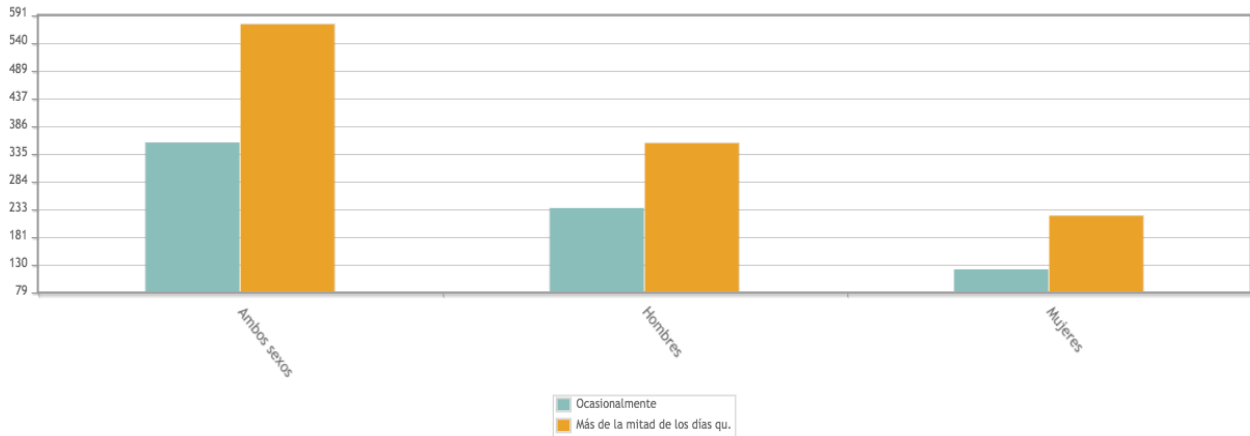


Gráfico 9. Teletrabajadores por cuenta propia por sexo y frecuencia.

Fuente: INE

Una vez hecho el primer comentario general, nos vamos a centrar más en los detalles. Lo primero que vemos es que hay más gente que ha trabajado más de la mitad de los días desde casa que los que han trabajado ocasionalmente (572,4 contra 354,1 miles de personas respectivamente).

Si nos fijamos en la frecuencia con la que han realizado esta actividad, vemos que 353,2 miles de personas del sexo masculino han trabajado más de la mitad de los días desde casa, y en cambio, a lo que el sexo femenino se refiere, 219,2 miles de personas del sexo femenino han sido las que han cumplido esta premisa. En cuanto a los resultados sobre las personas que han trabajado de forma ocasional, nos encontramos con que el género femenino ha tenido 120,5 miles de personas, mientras que el sexo masculino ha generado una cifra de 233,6 miles de personas.

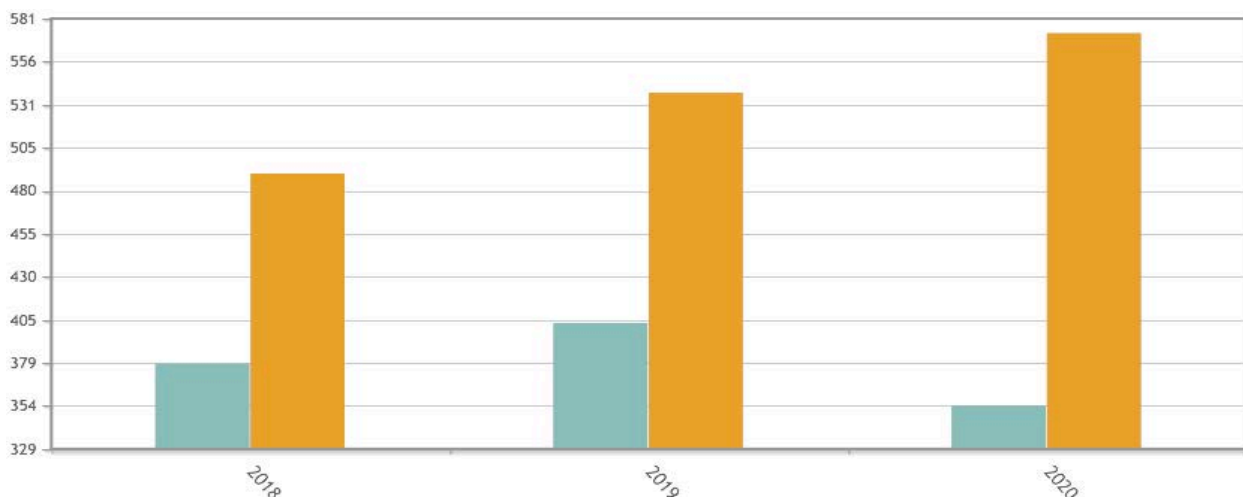


Gráfico 10 - Teletrabajadores por cuenta propia entre 2018 y 2020.

Fuente: INE

Hemos creído interesante recoger desde los resultados que proporciona el INE el gráfico 10, ya que en el podemos ver la evolución del número de personas que por cuenta propia han trabajado en su domicilio de forma ocasional o más de la mitad de los días durante los últimos 3 años (Desde el 2018 hasta el 2020).

Vemos que el gráfico tiene una tendencia creciente, la cual solo se interrumpe en el 2020, con el número de personas que han trabajado ocasionalmente desde casa, que es el único que se reduce con respecto a todas las cifras anteriores. Observamos que el número de personas que han trabajado más de la mitad de los días por cuenta propia desde casa aumenta desde el 2018 a 2020 (490,3 - 537,6 – 572,4 respectivamente)

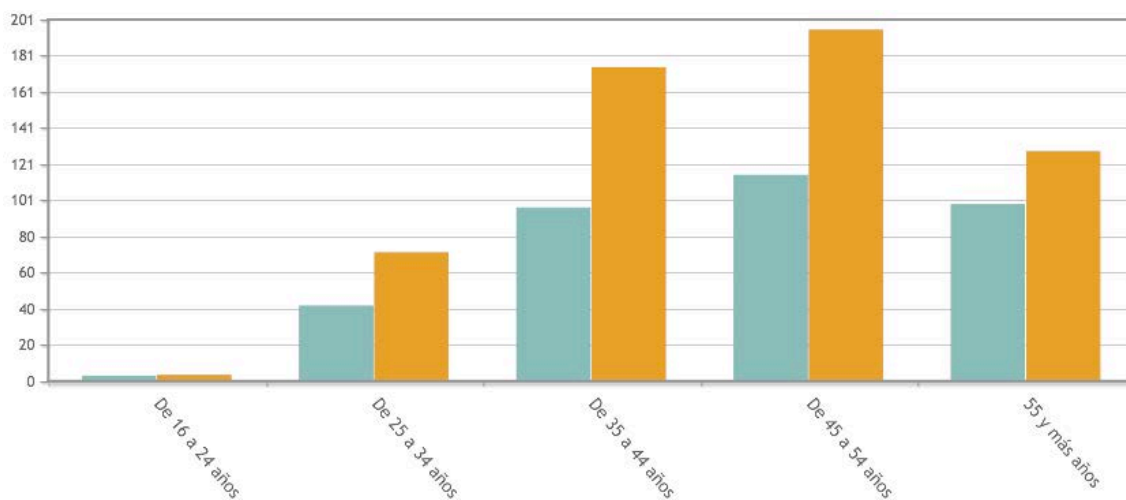


Gráfico 11 – Teletrabajadores por cuenta propia por edad y frecuencia.

Fuente: INE

Así como hemos hecho un análisis sobre las diferencias en cuanto al sexo de los trabajadores por cuenta propia que han trabajado desde su domicilio más de la mitad de los días como ocasionalmente, hemos pensado que también teníamos que hacer un análisis de la situación teniendo en cuenta la edad de estos. El INE los divide en 5 grupos de edad, que son: de 16 a 24 años; de 25 a 34; de 35 a 44; de 45 a 54; y por último 55 y más.

Desde el gráfico 11 podemos observar la gran diferencia en el número de trabajadores que hay realizando estas actividades entre los distintos grupos de edad. Observamos que la tendencia es creciente, es decir, que cuanto más edad tienen los trabajadores, más representación tienen dentro de este grupo, y una vez llegados a la madurez laboral (45 - 54 años) empieza a decrecer.

En el primer grupo de edad, que es el de 16 a 24 años, vemos que solo 3 mil personas han trabajado desde casa ocasionalmente y 3,4 lo han hecho más de la mitad de los días. Son las cifras más bajas del gráfico y creemos que es debido a que la corta edad y la poca experiencia influyen mucho sobre el tipo de trabajo que puedan tener estas personas. Representan un 0,8% y un 0,6% del total respectivamente.

En el siguiente grupo podemos contemplar que ya se incluye a más gente, por lo que hay un porcentaje más alto del total que entran dentro aquí. Hablamos que un total de 41,9 miles de personas son incluidas en el grupo de los que han trabajado ocasionalmente, mientras que 71,5 miles de personas lo han hecho más de la mitad de las veces, lo que representa un 11,83% y un 12,49%. Es un gran incremento, ya que, comparado con el grupo anterior, hay más de 10 puntos de diferencia.

Para el siguiente tramo de edad, de los 35 a 44 años, nos encontramos que 96,4 miles de personas pertenecen al grupo ocasional y 174,5 que pertenecen al otro grupo, lo que representa un 27,22% y un 30,49% respectivamente. Es un incremento de unos 16 puntos con respecto al grupo anterior, y unos 29 puntos de diferencia con respecto al primer grupo. El grupo anterior con el siguiente son en los que menos diferencia hay entre ellos y los más grandes de todo el estudio. Pasamos a estudiar a las personas que tienen entre 45 y 54 años, el cual es el grupo más grande del estudio. A este pertenecen 114,6 y 195,3 miles de personas, que se corresponde con un 32,35% y un 34,12% del total. Para finalizar, tenemos el último grupo, que se compone de unos 98,3 y 127,7 miles de personas, lo que representa un 27,75% y un 22,31%.

Una vez analizado los aspectos más importantes de los teletrabajadores por cuenta propia, vamos a analizar a considerar a los teletrabajadores por cuenta ajena o trabajadores asalariados. Para ello, empezaremos igual que la sección anterior, separando a este grupo por sexos, para ver si existe diferencia por razones de género.

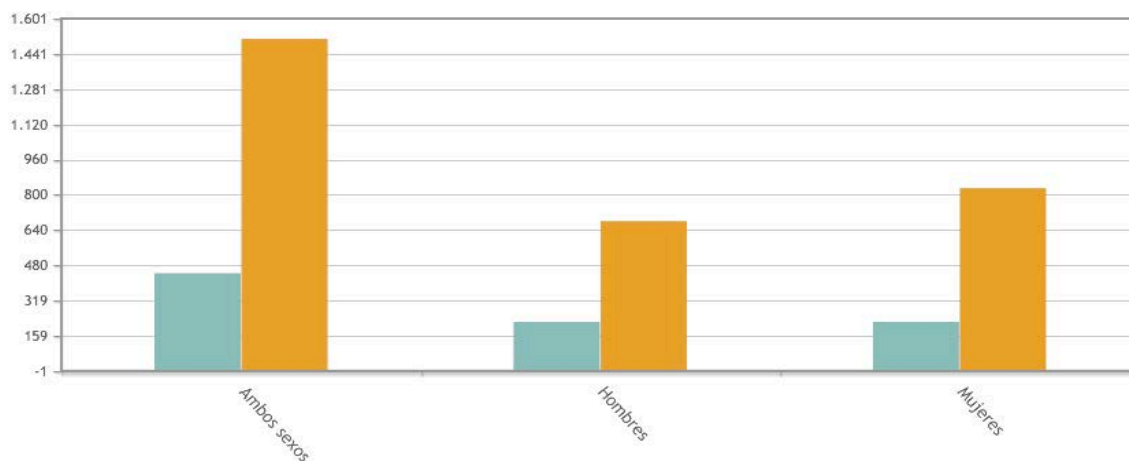


Gráfico 12 – Teletrabajadores asalariados por sexo y frecuencia

Fuente: INE

A diferencia del caso anterior, vemos que en los trabajadores por cuenta ajena que teletrabajan, existe una mínima diferencia entre hombres y mujeres que en este caso se pone favorable a la mujer, ya que el gráfico 12 nos muestran que hay más mujeres que hombres que han trabajado de forma ocasional o más de la mitad de los días desde casa, siendo 1050,5 miles de mujeres las que han realizado esta actividad contra 899,8 miles de hombres.

Si nos centramos en las frecuencias, podemos observar que en términos generales la pauta de más de la mitad de los días vuelve a ser predominante a la de ocasionalmente, ya que una es de 1.508 miles de personas, mientras que la otra es de 442,2 miles de personas respectivamente.

Como ya hemos comentado antes, cuando comparamos las diferencias entre hombres y mujeres es el grupo de las mujeres donde ocurren con mayor frecuencia dos facetas del estudio. El teletrabajo de forma ocasional se observó en 221,4 miles de mujeres frente a 220,9 miles de hombres; y la modalidad más de la mitad de los días ocurrió en 829,1 miles de mujeres frente a 678,9 miles de hombres.

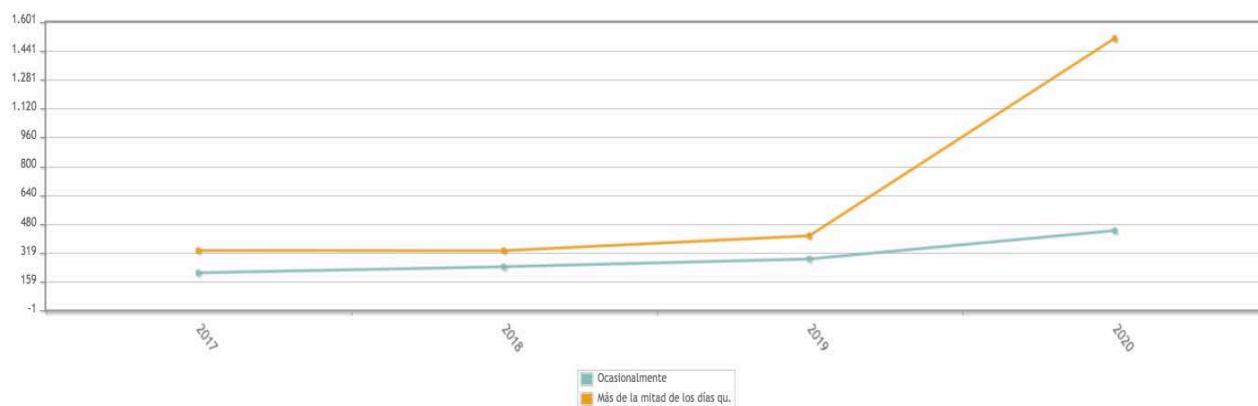


Gráfico 13 – Teletrabajadores asalariados por frecuencia entre 2017 y 2020

Fuente: INE

Por último, para ver la influencia de la COVID-19 sobre el teletrabajo en España, hemos escogido el gráfico 13, en el cual se muestra la evolución de las personas que han trabajado tanto ocasionalmente como más de la mitad de los días desde su domicilio. En el gráfico se hizo comparando los 4 últimos años (2017 al 2020). En él se puede ver una clara tendencia creciente, ya que vemos pequeñas subidas año tras año. Por ejemplo, vemos que en 2017 hubo 330 miles de personas que teletrabajaban más de la mitad de los días, y 208 miles de personas que lo hacían de forma ocasional. Cifras que aumentan en 2018 hasta los 332 y 241 miles de personas respectivamente.

Podemos observar que en 2019 sigue la línea ascendente y que las cifras aumentan de nuevo, esta vez llegando a los 414 y 285 miles respectivamente. No se puede decir que sean grandes aumentos, pero si que poco a poco se ve que las personas cada vez empiezan a teletrabajar más al menos de forma ocasional desde casa. Pero al llegar 2020, con la pandemia causada por el virus COVID-19 hizo que estas cifras aumentasen mucho en un solo año. Si bien es cierto que el número de personas que trabajan ocasionalmente no se dispara tanto como el de personas que trabajan más de la mitad de los días desde casa, alcanza la cifra de 442 miles de personas. Teniendo en cuenta que, en 2019, este mismo grupo mostraba una cantidad de 285 miles, se puede considerar un crecimiento bastante amplio, ya que representa un crecimiento del 77.54% en un año.

Pero el grupo que ha sufrido un crecimiento sin precedentes es el de más de la mitad de los días. En este grupo hemos visto que 2019 cerraba con 413 miles de personas incluidas en él. Pero al llegar 2020 esto cambió por completo y la cifra anterior creció hasta los 1.508 miles de trabajadores, que en términos porcentuales es un 365% más. Un crecimiento sin precedentes debido a la pandemia.

4. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

El análisis de las ventajas e inconvenientes del teletrabajo debe realizarse desde una perspectiva tripartita entre la persona trabajadora, la sociedad y la empresa. En (González, 2007) se señalan distintos aspectos positivos y negativos tanto en el entorno de la empresa como en el del trabajador. Entre ellos hemos recogido los siguientes:

Aspectos positivos

- Para la empresa: Aumento del rendimiento del personal al suprimir tiempos no productivos y reducción de tasas de absentismo por enfermedades comunes y accidentes laborales de la empresa. Retención del talento, ahorro de costes para la empresa y aumento de la productividad.
- Para la persona trabajadora: Optimización del tiempo productivo, conciliación entre la vida familiar y laboral y aumento de flexibilidad horaria

Aspectos negativos

- Para la empresa: Falta de control sobre los trabajadores, menor identificación corporativa de los trabajadores, dificultades para la confidencialidad, déficit de adaptación a nueva forma de organización del trabajo por posibles carencias en el intercambio de información o dilatación en los procesos de toma de decisión.
- Para la persona trabajadora: Unilateralidad en la imposición del teletrabajo, aumento del presentismo, fomento de la figura del falso autónomo, dificultad para separar ámbito laboral y personal, fatiga informática, tecnoestrés, prolongación de la jornada laboral.

4.1 Teletrabajo y productividad

Nos referimos en este subapartado a la relación entre teletrabajo y productividad. Utilizaremos para ello el trabajo de Bloom (Bloom, 2015) sobre la empresa China CTRIP, una agencia de viajes de 16 000 trabajadores que cotiza en el NASDAQ desde 2003.

Los empleados fueron elegidos de forma aleatoria entre los teleoperadores que se presentaron voluntariamente al experimento de trabajar desde casa durante un periodo de 9 meses. El resultado final fue un aumento de la productividad del 13 %. La razón de este aumento de rendimiento fue analizada y resultó ser fruto de trabajar más minutos por turno, en concreto, un 9 % fue debido a menos días de enfermedad y menos descansos y el otro 4 debido a realizar más llamadas por minuto. El estudio concluye que esto fue fundamentalmente debido a un ambiente más apacible y tranquilo generado en el domicilio. Existen otros estudios, como los realizados por Dutcher (Dutcher, 2012), en los que se indica que este aumento de productividad depende del tipo de tarea que es necesario realizar, siendo negativo para

trabajos urgentes y complejos, y positivo en trabajos creativos. Este efecto negativo se puede agravar si se produce un teletrabajo de crisis en donde el trabajador y la propia empresa no han dispuesto de un tiempo de adaptación adecuado tal y como indica Masayuki Morikawa, vicepresidente del *Research Institute of Economy, Trade and Industry*.

En definitiva, el estudio refleja que hay un incremento de la productividad siempre que el teletrabajo esté indicado para la actividad a la que se dedique la organización. No obstante, debemos tener en cuenta el contexto social y es que nuestro estado de bienestar está basado en el modelo taylorista que se basa en el análisis cuantitativo del trabajo (trabajo existente) por lo que la persona a cargo, en este caso el empleador es quién realiza el seguimiento de la productividad y eficiencia de sus trabajadores.

4.2 Satisfacción con el teletrabajo

La satisfacción laboral ha sido un aspecto ampliamente estudiado desde que R. Hoppock (Hoppock, 1935), consultando con amplios grupos de población, desarrollo sus primeros estudios sobre esta.

Locke E.A. (Locke, 1984), definió la satisfacción laboral como *“estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”*. La amplia variedad de definiciones de este concepto desarrolladas por diferentes autores, han permitido contar con una gran cantidad de variables que intervienen en dicho concepto.

Estas variables son las siguientes: edad, sexo, formación, aptitudes, autoestima y entorno cultural y socioeconómico, las necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral.

Ha sido estudiada en relación con distintas variables, intentando encontrar la relación entre la satisfacción y estas. Estas son algunas de las correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral:

- Un buen estado de ánimo genera actitudes positivas en la vida laboral y privada
- La insatisfacción laboral se correlaciona de forma negativa con alteraciones psicósomáticas diversas, como es estrés.
- También existe correlación positiva

Otro de los modelos fue el planteado por Herzberg señala que *la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos* a los que este autor llamo *“factores motivadores”*, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos a los que Herzberg denominó *“factores higiénicos”* (Herzberg, 1966). Tomando los datos de este autor, podemos decir que el Teletrabajo afecta de manera positiva a la satisfacción laboral, siempre y cuando este bien regulada y controlada su aplicación.

Numerosos estudios consideran que el teletrabajo puede presentar un gran impacto a sus trabajadores, creando motivación y satisfacción personal entre ellos. La cámara de comercio de Navarra, publico en un

estudio que el 90% de los teletrabajadores se encuentran satisfechos o muy satisfechos. Así también, multitud de estudios internacionales apoyan esta tendencia, considerando en un 28% al teletrabajo como recompensa o beneficio para sí mismo.

Por otro lado, el 95% de los empresarios consideró que el teletrabajo tiene un alto impacto en la realización con sus colaboradores, según Lister y Harnish (K. Lister & T. Harnish, 2011).

Tras este análisis teórico de lo que es la “satisfacción laboral”, se estudiará como la pandemia del COVID-19 ha obligado a gran parte de la población activa a abandonar sus puestos en su centro de trabajo, para convertirse en teletrabajadores.

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19, obligo a gran parte de la población a tener que adaptarse de forma muy rápida e inesperada al trabajo en remoto. Esta práctica estaba poco involucrada en España, tan solo un 8,3% de la población activa española recurrían a la opción de trabajar desde casa, ya fuera habitualmente o de forma ocasional. Esta cifra se sitúa por debajo de la media europea (16,1%) y de las economías que lideran la eurozona como Países Bajos (37,1%) y Luxemburgo (33,1%).

Como ya hemos comentado anteriormente, aunque teletrabajo haya existido desde hace mucho tiempo, no estaba implantado en España de manera tan masiva como hasta la llegada de la pandemia. Esto puede deberse a que muchos profesionales se dedican al sector servicios, y este tipo de trabajos no pueden adaptarse al teletrabajo. Esta extensión del teletrabajo ha llevado al estudio de dos variables considerables: uso del teletrabajo y su potencial de uso.

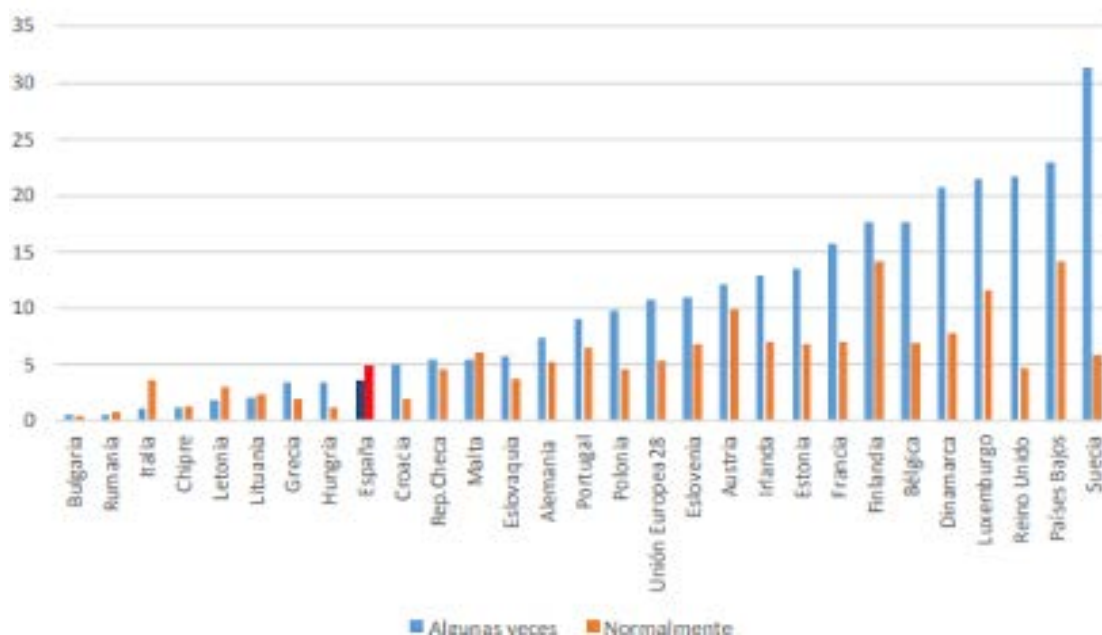


Gráfico 14 – Porcentaje de ocupados que normalmente trabajan desde el hogar en 2019.

Fuente: Eurostat

El gráfico 14 muestra la proporción de ocupados habitual o esporádicamente que en el año 2019 comenzaron a teletrabajar. Podemos observar que España está entre las cifras más bajas, y que la cifra en comparación con los países que más lo han puesto en práctica es muy considerable. Estos datos son de 4,8% de ocupados que trabajan normalmente desde casa y tan solo un 3,5% que lo hace algunas veces.

El teletrabajo en España no es planteado como como una actividad que puede desarrollarse en el hogar de manera casual, alternando con la presencia al centro de trabajo, sino que se plantea como una actividad más continuada y permanente.

En el contexto de la pandemia, muchas actividades que eran realizadas en centros de trabajo pasaron a realizarse desde los hogares en todos los países. Tras pasar el periodo más duro de confinamiento, muchas empresas decidieron continuar con la idea del teletrabajo, al menos mientras la incidencia era muy alta. Todavía en la actualidad, 1 año después de que la pandemia estallase, hay empresas que siguen dando la opción de trabajar desde su domicilio a sus trabajadores, o al menos dan la opción de que cada uno de ellos lo haga de la manera que más le convenga. El potencial del teletrabajo puede medirse por el sector económico y por Comunidades Autónomas, según los estudios por Dingel y Neiman (2020), como ya hemos comentado antes, no en todos los sectores es posible implementar esta modalidad poco frecuentada en España.



Gráfico 15 – Potencial para teletrabajar por sectores de actividad
Fuente: EPA (INE) y Dingel y Nieman (2020)

Los colectivos que tienen menor puntuación se corresponden con el sector primario, al cual le es imposible adaptarse a esta metodología. Por el contrario, es el sector terciario el que mayor puntuación ha obtenido. Este gráfico determina que, si es esperable el incremento del teletrabajo, y este se debe al potencial, que depende de las características específicas de las labores realizadas en cada sector de actividad.



Gráfico 16. Potencial para teletrabajar por CCAA.

Fuente: EPA (INE), Dingel y Neiman (2020)

Por último, este gráfico evalúa el potencial por CCAA, en el caso de Aragón, como dato curioso estaría en torno al 31%, lo que no nos separa tanto de Madrid, que está en un 38,5%.

Tras analizar estos datos, podemos concluir con que la implantación del teletrabajo y su efecto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral en el teletrabajo es efectiva, siempre y cuando, el teletrabajador se sienta comprometido con su organización, es decir, que se sienta parte de su empresa. Si no es así, es probable que el trabajador, al abandonar su puesto de trabajo, desconecte totalmente de su organización y el trabajo realizado por el empleado sea menos efectivo, por no tener motivación con lo que está haciendo. De igual manera, el teletrabajo afecta de forma positiva a la productividad de los teletrabajadores. Las organizaciones que aplican este tipo de programas deben tener un programa ético adecuado para ejercer un buen control sobre sus teletrabajadores, si es así, tanto la empresa como los trabajadores, pueden seguir con su actividad de manera rigurosa y clara.

Por último, es importante hacer hincapié en la importancia que tiene la conciliación de la vida familiar con la laboral en este tipo de trabajo. Durante estos meses la conciliación laboral de los teletrabajadores ha sido un tema que ha estado a la orden del día. Existe una gran preocupación sobre la dificultad del teletrabajador en equilibrar la vida laboral-familiar y enfrentar el creciente estrés del tiempo. Hemos considerado el teletrabajo como una modalidad de trabajo relacionada con la flexibilidad, que ayuda a los trabajadores a compaginar los compromisos laborales con los familiares o de ocio. No obstante, también puede significar una mayor intrusión del trabajo en la vida familiar y generar un estrés laboral adicional. Por lo general, esta modalidad se ve de forma positiva por los empleados, pero también se asocia a largas horas de trabajo y la preocupación de que estas lleven ciertas intrusiones. Por esto último y como ya hemos analizado con anterioridad, se considera realmente importante la buena organización tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores, para poder diferenciar el ámbito laboral del familiar.

5. TELETRABAJO E IGUALDAD DE GÉNERO

Uno de los riesgos que presenta el teletrabajo y el cual afecta a la conciliación y a la corresponsabilidad en la vida familiar, es la dificultad para separar el trabajo de la familia ya que lo que tradicionalmente se han concebido como espacios separados se han convertido en uno solo durante varios meses por lo que nuestra pretensión es dibujar las dificultades que han sufrido las mujeres durante el estado de alarma y como ha afectado esta situación al rol que comúnmente se ha adjudicado a la mujer en el hogar como cuidadora.

El Fondo Monetario Internacional ha alertado sobre el incremento de la brecha entre hombres y mujeres y acrecentada por el COVID que ya partía de una situación previa de desigualdad estructural y la actual crisis del COVID-19 han presentado un grave riesgo en materia de igualdad de género, ya que ha aumentado el desequilibrio debido a la participación de las mujeres en trabajo no remunerado y en trabajos esenciales por lo que han estado más expuestas al virus según los datos adjuntados en la siguiente tabla en la que tomamos como situación laboral de referencia las estimaciones mundiales para 2020 antes del virus COVID-19.

Sector	Nivel de empleo (miles)	Participación en el empleo mundial	Relación salarial (ingresos mensuales promedio por sector/ingresos totales promedio)	Participación femenina	Repercusión actual sobre la producción económica
Enseñanza	176560	5,3%	1,23	61,8%	Baja
Actividades sanitarias y de servicios sociales	136244	4,1%	1,14	70,4%	Baja
Administración pública y defensa	144241	4,3%	1,35	31,5%	Baja
Agricultura, ganadería silvicultura y pesca	880373	26,5%	0,72	37,1%	Baja
Construcción	257041	7,7%	1,03	7,3%	Media
Actividades financieras	52237	1,6%	1,72	47,1%	Media
Artes, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios	179857	5,4%	0,69	57,2%	Media

Transporte y almacenamiento, e información y comunicación	204217	6,1%	1,19	14,3%	Media
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	143661	4,3%	0,71	54,1%	Alta
Actividades inmobiliarias, administrativas y comerciales	156878	4,7%	0,97	38,2%	Alta
Industrias manufactureras	463091	13,9%	-0,95	38,7%	Alta
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos de motor y motocicletas	481951	14,5%	0,86	43,6%	Alta

El COVID-19 y el mundo del trabajo. Fuente: Observatorio OIT.

Además, según los Datos de Paro Registrado en el mes de marzo de 2020 se observa que el paro ha crecido un 9,31% con respecto al mes anterior y en lo que se refiere al género, la tasa de paro masculino ha aumentado un 13,2% el doble que en el femenino que ha crecido un 6,5% por lo que entendemos que el menor incremento de desempleo femenino en relación con el masculino se debe a la dificultad de acceso de empleo además que, algunos de los sectores más afectados por la pandemia son aquellos en los que prevalecen la presencia de la mujer.

De acuerdo con la encuesta *Living, working y COVID-19* de Eurofound en España las mujeres han sido el colectivo de personas trabajadoras que mayor desempleo han sufrido desde el inicio de la pandemia (25,6%). Entre las trabajadoras que han mantenido su trabajo, el 75% declaran que nunca había desarrollado su trabajo desde casa con anterioridad a la pandemia.

Esta situación también está generando una problemática para el desempeño del trabajo y de la conciliación de la vida profesional y familiar, donde las mujeres trabajadoras asumen la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados tras el cierre de centros educativos. El 9,5% de las trabajadoras han tenido dificultad para concentrarse en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares estando alrededor de 3 puntos por encima de la media europea (6,2%). Incluso, el 15,1% de las mujeres determinan que cada día deben de desarrollar su trabajo en su tiempo libre para cumplir con las demandas laborales (frente al 7,5% de la media europea). Dicha desigualdad también se ha extrapolado al aspecto económico, donde el 58%

de las trabajadoras a nivel de la UE declaran que tienen dificultad económica para sobrevivir hasta final de mes en comparación con el 48% de los hombres.

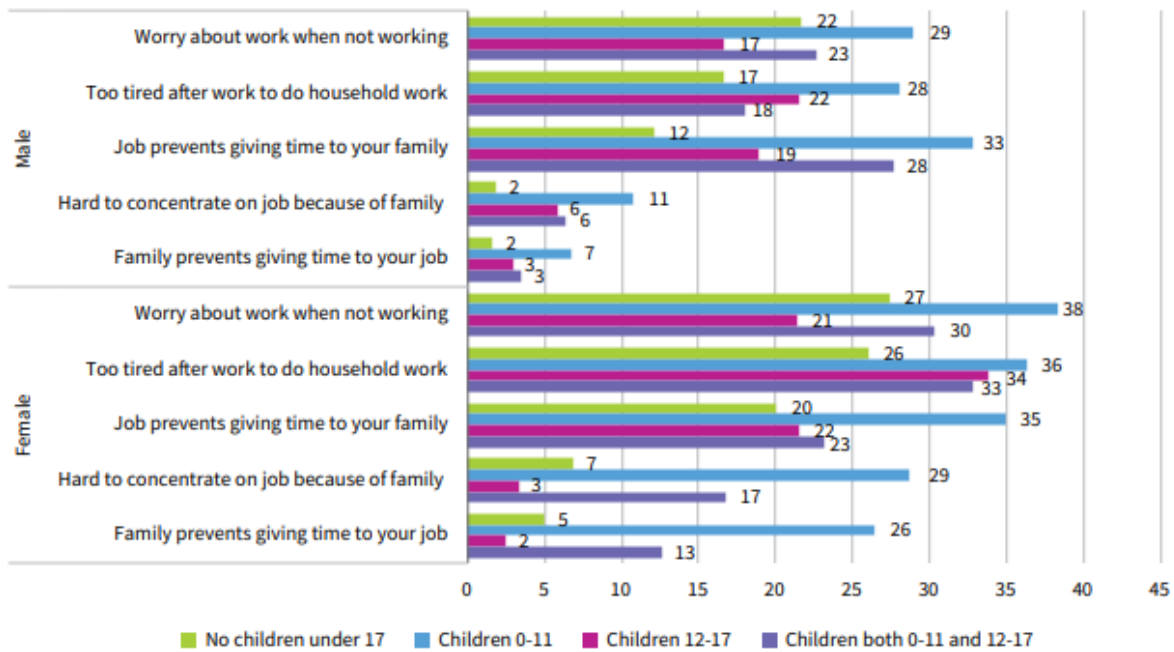
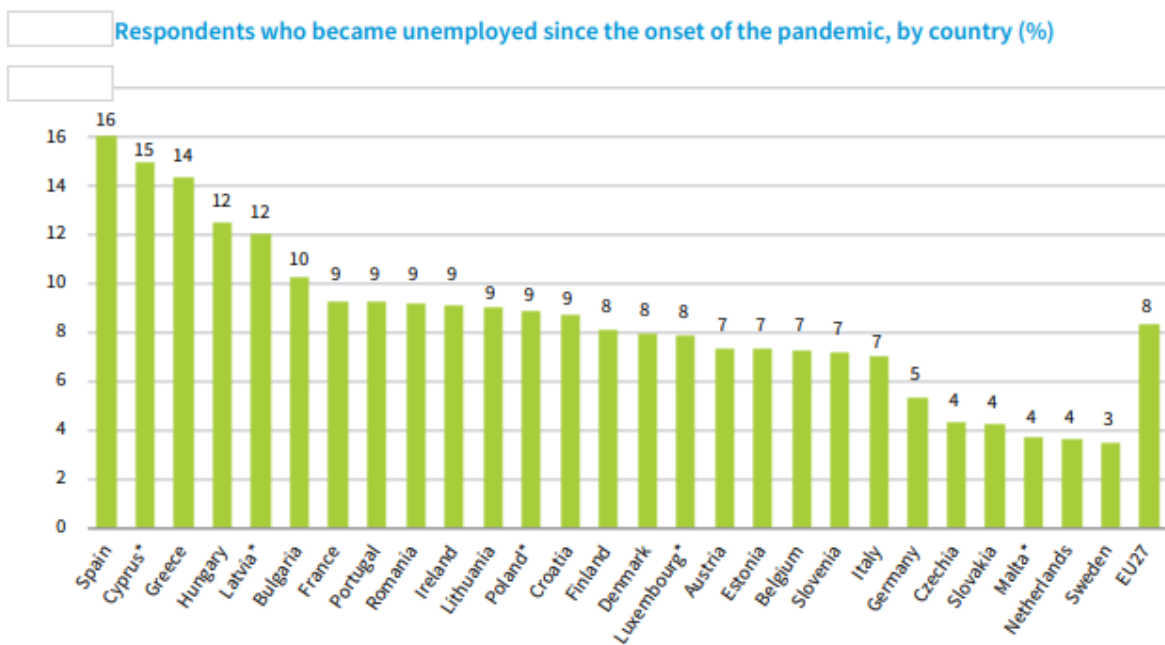


Gráfico 17- Equilibrio entre la vida laboral y personal, por sexo y edad de los niños: Julio, 2020 (%).

Fuente: Eurofound



Note: * Low reliability in July for Cyprus, Latvia, Luxembourg, Malta and Poland.

Gráfico 18 - Work –life balance, by gender and age of children in July 2020 (%).

Fuente: Eurofound

Tal y como hemos mencionado anteriormente la desconexión digital ha provocado un aumento de los riesgos psicosociales del teletrabajo por lo que ante estas estadísticas es de vital importancia la actuación del gubernamental en materia de legislación.

A nivel nacional, estatal y autonómico España ha adoptado diversas medidas en cuanto adaptación de horario y reducción de jornada:

- Cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado de consanguinidad cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19. Tales circunstancias son; que sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo; cierre de centros educativos o que dispensarán cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; la trabajadora o trabajador que venía dispensando estos cuidados no puede continuar debido a causas relacionadas con la COVID-19.
- Reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren circunstancias excepcionales anteriormente citadas
- Dentro del RD 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias si se disfrutaba de medidas de conciliación previstas en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores se podrá modificar o renunciar en que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19

En su condición de organismo público, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 aparecen los siguientes objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Por lo tanto, la normativa está marcada en todo su contenido por una especial sensibilidad hacia las cuestiones de género, conformándose como un instrumento inclusivo de las trabajadoras evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género bajo el prisma de conseguir una igualdad de facto y contrarrestar las políticas descritas como “*neutrales*” y que consolidan las desigualdades de género existentes.

Con base en lo anterior, a pesar de establecerse la obligación, su cumplimiento es especialmente difícil en la vida práctica, porque el riesgo deriva de una conjunción de factores que pueden escapar del control empresarial mucho más que cualquier otro riesgo psicosocial. Aunque, evidentemente, no por ello la violencia de género externa no puede relegarse únicamente al plano meramente doméstico y privado, sino que en cierta medida existe una conexión laboral, como el teletrabajo. Así, los resultados observados nos permiten concluir que no hay decisión, política y/u organizativa -también de la empresa- que no tenga una dimensión de género, incluida en la nueva modalidad predominante en la actualidad como es el teletrabajo.

6. CONCLUSIONES

Durante la realización del Trabajo de Fin de Grado hemos ido aplicando diferentes conocimientos adquiridos durante nuestra formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos desde una perspectiva actual y crítica basándonos en la situación de crisis sanitaria que hemos vivido.

En nuestro país el teletrabajo no era una opción prioritaria para los trabajadores por cuenta ajena, más bien se observaba que los autónomos hacían uso de este derecho por lo que cuando se declaró el estado de alarma las empresas debieron movilizarse de forma muy rápida para facilitar el teletrabajo a su personal.

En general, prevalecía una visión negativa sobre el teletrabajo pese a que existía potencial para trabajar en remoto en España, pero no había sido aprovechado hasta ahora probablemente porque el tejido productivo del país está conformado, en su mayoría por trabajadores del sector industrial, sector hostelero y focalizado en la pequeña y mediana empresa, aunque bien es cierto que el sector TIC es uno de los que más crecimiento ha experimentado durante los últimos cuatro años ya que representa el 4.1% del PIB. Además, la pandemia ha empujado a nuestro ordenamiento jurídico a regular de forma más taxativa este tipo de trabajo ya que, en general, la legislación existía, pero era muy laxa puesto que apenas se hacía uso de esta opción. El diálogo social ha sido muy importante puesto que gracias a ello se ha conseguido elaborar y publicar el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia que ha sido un gran avance para nuestra sociedad.

Tras el estado de alarma esta forma de trabajo está todavía muy presente entre la población activa que según los datos que hemos estado manejando durante todo el trabajo encontramos que están generalmente descontentos y desinformados sobre las ventajas e inconvenientes que se derivan del teletrabajo. Además, la cultura interna de la compañía (*branding*) no ha sido percibida por los trabajadores puesto que, como es obvio, es más complicado sentirse arropado por tu empresa cuando estás trabajando desde tu propio hogar, de los datos extraídos entendemos que existe correlación entre la satisfacción laboral y el apoyo de la empresa.

También han estado presentes los riesgos de este tipo de trabajo ya que no se han realizado evaluaciones de riesgos domiciliarias ni se ha llevado a cabo una buena organización de la jornada y horario del trabajo.

En principio es admisible debido a la rápida actuación de la empresa, pero actualmente debemos regular todos estos aspectos para aquellos que tengan que trabajar en remoto.

Respecto a la situación de las mujeres y el teletrabajo creemos que han sido uno de los grupos vulnerables más afectados por esta situación ya que cuando trabajaban presencialmente ya sufrían los problemas de conciliación y riesgos psicosociales que se derivaban del trabajo, pero con esta nueva situación han aumentado los problemas de este sector de la población.

Finalmente, deducimos que el teletrabajo en España ha venido para quedarse y que con el paso de la crisis sanitaria las condiciones han ido mejorando, los trabajadores y las empresas se han ido adaptando y poco a poco las condiciones han ido mejorando.

Queda todavía mucho camino por recorrer ya que nuestro modo de vida ha cambiado completamente, pero se están estableciendo cada vez más medidas que se están aplicando y mejorando las condiciones actuales.

BIBLIOGRAFÍA

Administración del Gobierno de España de, Crisis sanitaria COVID-19: Normativa e información útil

https://administracion.gob.es/pag_Home/atencionCiudadana/Crisis-sanitaria-COVID-19.html#.XqH9PNoUnIU

Blaskó, Z., Papadimitriou, E., Manca, A.R. (2020). *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? Publications Office of the European Union.*

Benlloch, C., Aguado, E. y Aguado, A. (2020). Banco de España.

Bloom, N. et. al. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. DOI: 130. 10.1093/qje/qju032.

BOE. (2020) Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Consultado el 1 de junio de 2021: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

BOE. (2012). “Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Consultado el 7 de junio de 2021: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Camacho, M. (2021) Recuperado el 17 de junio de 2021, de Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España. Mapa del teletrabajo en España antes del COVID-19. <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/>

Cañadas, Francisco. (2017). *De, Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Granada, España. Universidad de Granada.

Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84, 355-363.

EUROFOUND (2020) Recuperado el 12 de junio de 2021 de *Living, working and COVID-19, Publications Office of the European Union, Luxembourg*: <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/covid-19;>

EUROFOUND (2020) Recuperado el 11 de junio de 2021

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

González, T. (2007). *Teletrabajo como nueva modalidad laboral*. Bogotá : Universidad de los Andes.

Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. Oxford, England: Wordl.

Hoppock , R.(1935) Recuperado el 21 de mayo de 2021, de Harper & Row. *Job satisfaction*. New York.

INE (2020) Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19. Recuperado el 1 de junio de 2021:

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/COVID/ice/p01/&file=pcaxis&dh=0&capsel=0>.

INE (2021) Gráficos: <https://www.ine.es>

INE (2021). Recuperado el 5 de junio de 2021, de

<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=1&lang=es> 14

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad (2020) Recuperado el 5 de mayo de 2021, de La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Madrid

Lister, K. & Harnish, T. (2011) Recuperado el 27 de mayo de 2021, de The State of Telework in the U.S. How Individuals, Business, and Government Benefit. Telework Research Network.

Locke, E.A. (1984). *Job satisfaction. Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 17 de mayo de 2021, de

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3768>;

Ministerio de Igualdad, Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2021). Consultado el 10 de junio de 2021, de La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19

[https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

Poyatos Matas, G. (2019). iQual. Revista de Género e Igualdad. Recuperado el 12 de junio de 2021, de Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa, núm. 2, pág. 2.

ReasonWhy (2020) Recuperado el 17 de junio de 2021, de Origen y concepto del teletrabajo: ¿Qué es el teletrabajo? Buceamos en el origen y el concepto del teletrabajo:

<https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>;

Servicio Público de Empleo Estatal de, Evolución del paro registrado según sectores. Últimos 10 años

<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.p>

Sierra, Esperanza. (2011) de, “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla, España.