



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

ANTES Y DEPUES DE LA COVID-19

Autor/es

Carlota Royo Berges

Director/es

Ignacio Sánchez Medalon

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo.
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
2022/2023

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE.....	3
INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO.....	5
EVOLUCIÓN MARCO NORMATIVO.....	5
COMPARATIVA DEL TELETRABAJO ANTES Y DESPUES DEL COVID-19.....	9
DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TELETRABAJO.	13
TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.....	16
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO	18
CONCLUSIONES	20
Bibliografía.....	23

RESUMEN

A lo largo de este trabajo, he revisado la legislación por la cual se regula el teletrabajo, así, a la vez, he visto las deficiencias que faltan por regular de este mismo modo de trabajo tanto a nivel europeo como a nivel nacional, en España, además, de a nivel autonómico, aunque, únicamente se regulan el teletrabajo de las administraciones públicas, centrándonos en esta última en la comunidad autónoma de Aragón.

Esta forma de trabajar se vio incrementada debido a la pandemia sufrida por el COVID-19, por lo que, he realizado una comparativa, de nuevo a nivel europeo y a nivel nacional, de los años previos a la pandemia, así como a los siguientes años posteriores a la misma.

Además, he investigado como ha afectado a la desigualdad de género el teletrabajo, ya que, en muchos de los casos, estas desigualdades han aumentado, al igual que los riesgos laborales. Así como la gran cantidad de ventajas y desventajas que puede aportar esta modalidad de trabajo.

Por último, el teletrabajo, dependiendo de la manera que se aplique, de las condiciones personales de cada persona, entre otros factores, puede aumentar o disminuir la productividad.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, COVID-19, Trabajo a distancia, productividad y desigualdad de género.

INTRODUCCIÓN

La primera vez que se dio uso al término del teletrabajo fue en 1973 de la mano del estadounidense Jack Nilles. Esto sucedió debido a la crisis del petróleo de los años setenta, Jack buscaba algunas soluciones para reducir el consumo de combustibles, hasta que dio con la idea de trasladar el trabajo a casa de los trabajadores para así, poder evitar todos los traslados hacia los puestos de trabajo, consiguiendo reducir el consumo de petróleo.

Por lo que, entendemos el término de teletrabajo como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”* según lo expuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 que desarrollaremos más adelante.

La incorporación de este nuevo término en la vida de los trabajadores llevó consigo entre los años ochenta y los años noventa un aumento y evolución de la tecnología, aunque en España no se desarrolló de la misma manera.

Aunque el teletrabajo no ha parado de crecer, España era uno de los países menos preparados para sumarse a esta modalidad, no es hasta el famoso año 2020 a raíz de la pandemia de la COVID-19 cuando esta forma de trabajo ha marcado un gran cambio debido a que nos vimos obligados a encerrarnos en casa para combatir al virus y tuvimos la obligación de seguir ejerciendo nuestros trabajos desde nuestras casas.

Hoy en día, y después de la pandemia, la forma de teletrabajo sigue siendo muy demanda por muchas empresas y trabajadores, se puede decir que, en España, a raíz de ello, el teletrabajo se ha hecho su hueco y va creciendo paulatinamente.

Además, el Real Decreto Ley 28/2020 define también el término trabajo a distancia, un término que podemos confundir en numerosas ocasiones con el término del teletrabajo, por lo que, se define trabajo a distancia como *“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”*

Mi elección por este Trabajo de Fin de Grado es debido al gran impacto que tuvo el teletrabajo en los años del COVID-19. Previamente a la pandemia, eran muy pocas las personas que podían elegir este sistema de trabajo, debido a que eran muy pocas las organizaciones que lo ofertaban, y a raíz de esta, son más las personas que deciden teletrabajar. Por ello, quería investigar sobre toda la legislación vigente, además, de investigar realmente la gran falta de regulación que aún existe.

Un tema que me gusta mucho es la desigualdad de género, por lo que vi muy interesante relacionarla e investigarla con el teletrabajo para ver realmente que no se había mejorado nada, aunque en principio pudiera parecer que sí, como veremos más adelante, a lo largo del trabajo, se ve que lo que realmente ha sucedido es todo lo contrario, la desigualdad ha aumentado considerablemente en un segundo plano.

La productividad, otro tema muy debatido por los expertos del teletrabajo, para unos investigadores puede aumentar la productividad y para otros, puede disminuir. Las ventajas y las desventajas de la productividad, para unos y para otros, según la perspectiva.

Además, hablare sobre las ventajas y desventajas que este tipo de trabajo pueda suponer tanto para el empleado como para la organización e incluso como para la sociedad.

DESARROLLO

EVOLUCIÓN MARCO NORMATIVO.

Al igual que el concepto de teletrabajo ha ido evolucionando a lo largo de los años, la normativa de esta modalidad de trabajo también lo ha ido haciendo conforme a la demanda de trabajo, por ejemplo, a raíz de la pandemia por COVID – 19, nos hemos dado cuenta la gran falta de regulación que existe en este ámbito aun habiendo realizado mejoras en los últimos años.

A **nivel europeo** en 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, fue la primera norma que tenía como objetivo establecer una norma común para la regulación del teletrabajo, por lo que, este acuerdo iba encaminado a la protección de las personas que teletrabajaban.

En este acuerdo marco europeo se redactan una serie de normas básicas a cumplir cuando se del teletrabajo:

- El teletrabajo es de carácter voluntario, un trabajador puede aceptarlo o rechazarlo en el caso de que no forme parte del contrato inicial del puesto que ocupa dicho trabajador y tendría que ser revisada por el acuerdo individual o colectivo al que este acogido el trabajador.
- Los trabajadores que se acojan a esta modalidad tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores que no lo hagan.
- El empresario se encargará de la protección de datos debido a que algunos datos de carácter importante serán usados fuera de las instalaciones de la empresa. Además, el trabajador que vaya a teletrabajar deberá ser conocedor de todas las normas que debe cumplir en referencia a estos datos de carácter personal, así como cualquier sanción en caso de incumplimiento.
- Se deberá respetar la vida privada del trabajador.
- El empresario deberá ser el encargado de proporcionar los diferentes equipos necesarios para la realización del teletrabajo, así como los costes que puedan surgir.
- En cuanto al área de salud y seguridad, el trabajador que desee teletrabajar deberá conocer la política de la empresa en materia de seguridad y salud, que previamente el empresario tiene la obligación de informarle. Tanto el empresario como la representación de los trabajadores pueden, con notificación y consentimiento previo, acceder a la zona de teletrabajo para comprobar el cumplimiento de las diferentes normas sobre salud y seguridad.
- Las tareas que deberá cumplir el teletrabajador serán las mismas que si no teletrabajara, pero será el quien se organice su tiempo de trabajo.
- Los trabajadores que decidan teletrabajar tendrán las mismas oportunidades de formación y desarrollo que los trabajadores que sigan trabajando en las instalaciones de la empresa. Además, podrán recibir una formación especializada para la utilización de los equipos informáticos.
- Tendrán los mismos derechos colectivos que todos los trabajadores.

A **nivel nacional**, la primera ley que alude al trabajo a distancia 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 2012, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es la primera ley a nivel nacional que regula este tipo de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, incluyendo el artículo 13 en el Estatuto de los Trabajadores, que consta de las siguientes características:

1. *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

2. *El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.*

3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*

5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»*

En esta Ley, el teletrabajo empieza a tener cabida en la sociedad española, pero con una regulación muy insuficiente.

En el año 2015 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que dice:

“Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.”

Hasta el año 2020, y a raíz de la pandemia vivida estos últimos años debido a la crisis del COVID-19, fueron numerosas leyes las que aparecieron para la regulación del teletrabajo, ya que fue una modalidad que notó un gran incremento por el confinamiento a nivel mundial.

La primera fue el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, donde en su artículo 5 habla sobre el carácter preferente del trabajo a distancia donde consta lo siguiente:

“Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.”

En este Real Decreto, además, se regulaban las medidas de apoyo en cuanto a la digitalización, sobre todo de las PYMES para poder hacer frente a ello.

Hasta ahora, todas estas leyes anteriormente descritas, hacen mención del trabajo a distancia, concepto diferente al teletrabajo, pero hasta la hora únicamente se había regulado el trabajo a distancia, lo que resulta una regulación insuficiente y que es necesaria tanto para los empresarios como los trabajadores que se quieran acoger a esta modalidad de trabajo.

Es con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuando aparece una regulación específica sobre el teletrabajo.

En el artículo 2 de este real decreto se incluye por primera vez la definición de 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.”*

De la mano de este Real Decreto, aparece la ley 10/2021 de trabajo a distancia. Ambas leyes son muy parecidas, ambas regulan la voluntariedad de esta modalidad; la igualdad de los trabajadores que se acojan a ella o no; la importancia de la salud y la prevención de riesgos laborales en factores ergonómicos, psicosociales y organizativos, entre otros, así como la obligación por parte de la organización de dotar a todo trabajador que se acoja a esta modalidad de trabajo de los medios o equipos necesarios para la realización de sus tareas.

Estas dos leyes, regulan uno de los aspectos más importantes en cuanto a este tipo de modalidades, hablamos del artículo 18, el cual regula el derecho a la desconexión digital en las modalidades tanto de trabajo a distancia como de la subespecie, el teletrabajo. Este artículo es muy importante debido a que los trabajadores que se acogen a este tipo de modalidades pueden sufrir un abuso por parte de sus superiores a la hora de la realización de sus tareas, es decir, mandarles trabajo cuando su jornada laboral ha terminado, por lo que este artículo obliga a la desconexión digital de los trabajadores una vez acabada su jornada laboral.

Por el contrario, entre estas dos leyes, encontramos una serie de modificaciones mínimas pero que son el camino hacia una regulación más justa.

Encontramos el artículo 4, en el artículo 11 y en el artículo 22 se incluye a las personas con discapacidad en la regulación sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, ya que anteriormente, estas personas no se les hacía referencia en ningún lugar.

En cuanto a la disposiciones adicionales, la disposición adicional tercera sufre un cambio considerado, regulando lo siguiente: “*En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.”*, anteriormente, esta disposición únicamente hacía referencia al artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes.

En la ley 10/2021 de trabajo a distancia, se añade una disposición adicional más, siendo así la octava, la cual se refiere al profesorado de formación profesional.

Aunque, con estas modificaciones, vemos que la regulación aún es insuficiente, pero hemos avanzado considerablemente a raíz de la COVID-19 en cuanto a la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo.

A **nivel autonómico** cada Comunidad Autónoma tienen sus propias normas sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo del personal de la administración pública.

Centrándonos en nuestra Comunidad Autónoma, Aragón, únicamente encontramos la ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos donde incluye temas como los requisitos tanto objetivos como subjetivos para la concesión de esta modalidad de trabajo; así como el límite máximo de la duración de la misma modalidad; la distribución de la semana laboral ya que al menos cuatro días a la semana los servicios sean prestados desde el domicilio. Además, también se regula el procedimiento de autorización para teletrabajar, ya que, este procedimiento también puede ser denegado por no cumplir con los requisitos necesarios para ello. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad tendrán los mismos derechos y deberes que los trabajadores que no lo hagan y trabajen de manera presencial, así como lo regula el artículo 15 de la misma Orden.

EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TELETRABAJO.

NIVEL EUROPEO
Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, 2002.
NIVEL NACIONAL
Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19
Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
Ley 10/2021, de trabajo a distancia
NIVEL AUTONÓMICO
ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos.

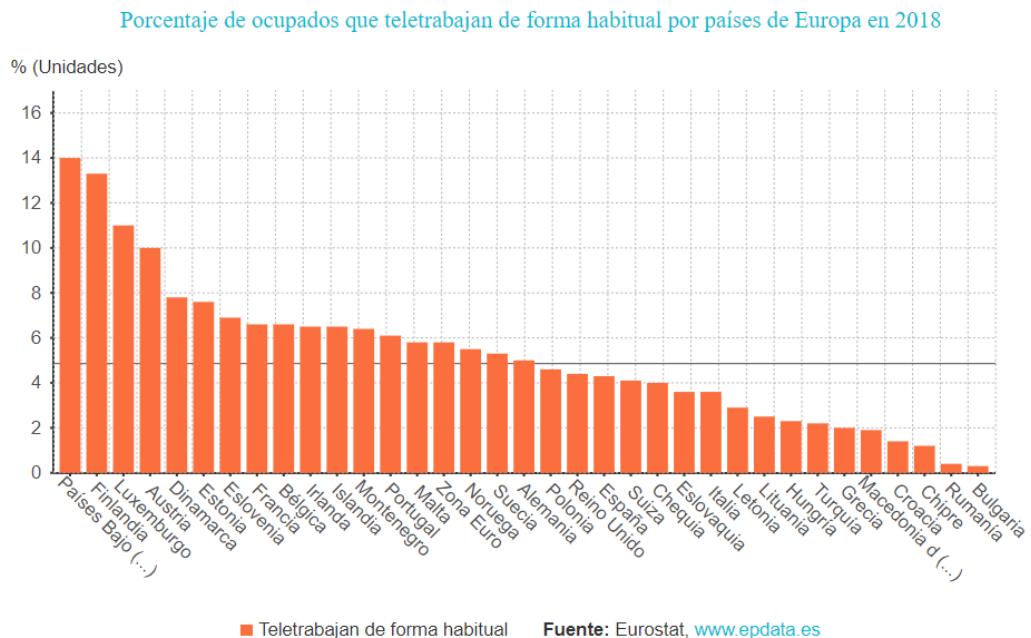
COMPARATIVA DEL TELETRABAJO ANTES Y DESPUES DEL COVID-19.

En este apartado vamos a ver una comparativa tanto a nivel europeo como a nivel nacional del teletrabajo en los años previos y a raíz de la pandemia de la COVID-19.

➤ NIVEL EUROPEO.

En el siguiente gráfico, nos encontramos en el año 2018, es decir, previamente a la pandemia, por lo que se puede observar cómo existía una gran diferencia entre países como Los Países Bajos con un 14%, Finlandia con un 13% aproximadamente o Luxemburgo con un 11% y los países como Bulgaria o Rumania que no llegan ni al 2% de ocupados que teletrabajan.

En este gráfico, vemos que España no llega al 4%, estaba por debajo de la media.



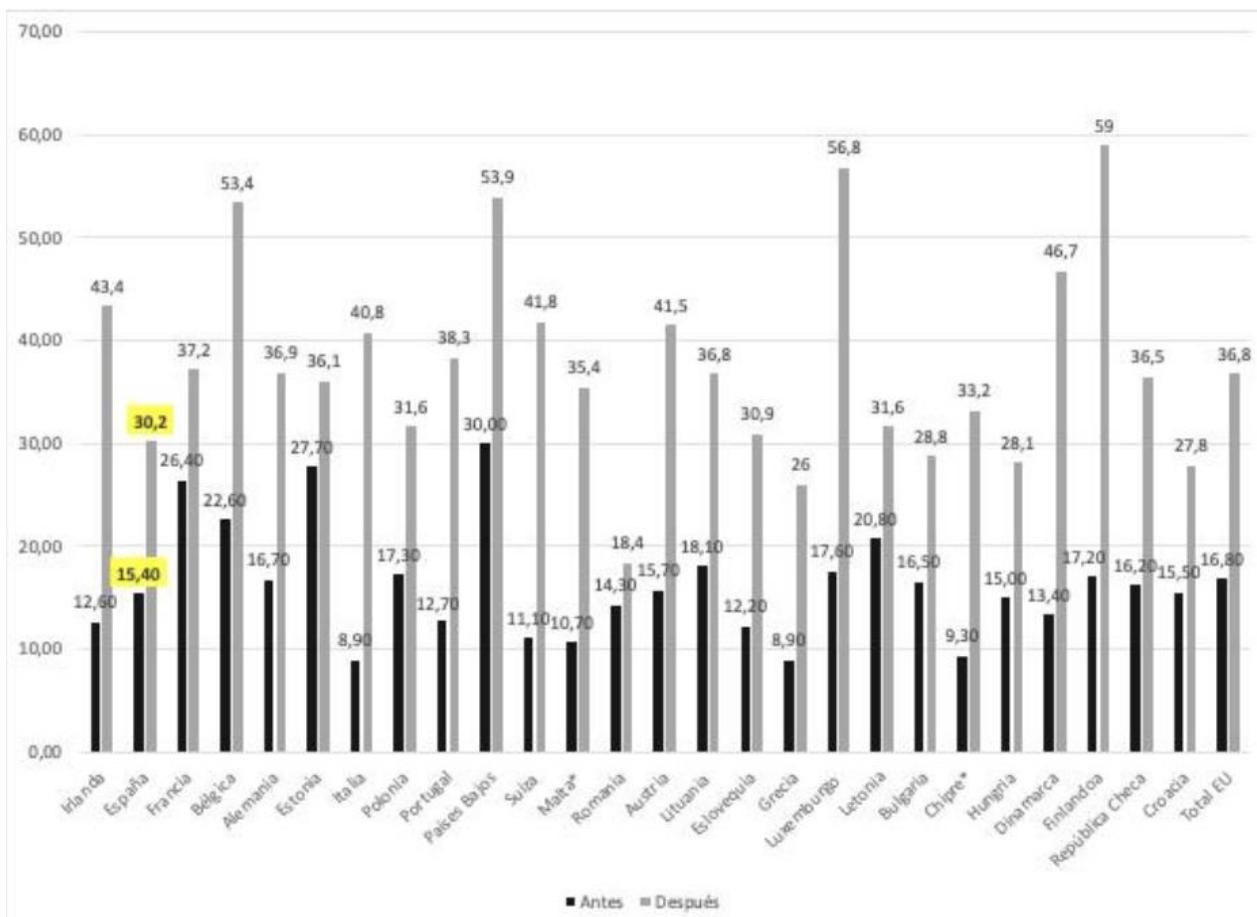
Estos datos nos pueden indicar de los grandes retos que tuvieron que afrontar algunas de las empresas donde la modalidad del teletrabajo no era nada habitual, aunque, aun durante la pandemia, hubo países en los que no era común teletrabajar debido a los sectores predominantes de cada país.

Los sectores donde los trabajadores se pudieron acoger más a esta modalidad fueron a los asociados a las TIC, así como los sectores científicos, los financieros, los de actividades inmobiliarias o en una menor medida, el sector de la educación o de la administración pública y seguridad social.

En el siguiente gráfico, vemos la comparativa a nivel europeo antes y después de la pandemia, en la primavera de 2020.

En él, se puede observar una gran diferencia entre el antes y el después, llegando algunos países a triplicar el número de trabajadores que se acogían a esta modalidad de trabajo.

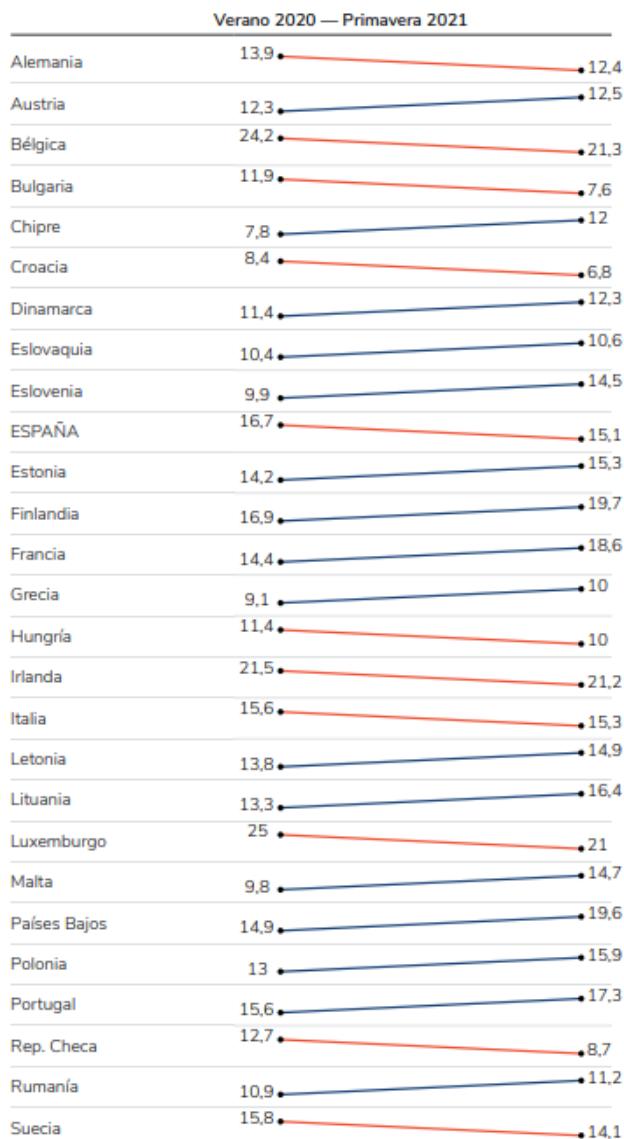
Gráfico Empleados teletrabajando en la UE antes y durante la pandemia (%)



Países como Luxemburgo, aumentaron en un 39,2% las personas que teletrabajaban o, por ejemplo, Finlandia, aumento casi un 42%. España, también aumento, no en esa cantidad, pero en si casi un 15% más de personas que se acogían al teletrabajo.

Se puede observar como en el verano del año 2020, cuando las restricciones más duras iban desapareciendo, y hasta la primavera del 2021 cuando prácticamente no había restricciones duras, la gran caída que tuvo el teletrabajo en la mayoría de los países.

Por ejemplo, Luxemburgo pasó de 25 horas a 21 horas o España pasó de 16,7 horas de teletrabajo a 15,1 horas. Suecia y Alemania, también disminuyeron sus horas de teletrabajo una vez quitadas las restricciones más duras.



Fuente: *Living, working and COVID-19*, Eurofound, segunda y tercera rondas (verano 2020 y primavera 2021)

En este otro gráfico, se puede observar la media de las horas teletrabajadas del verano de 2020 y de la primavera de 2021, donde se dividen en dos grupos, los países que aumentaron sus horas de teletrabajo y los que hicieron lo contrario, disminuyeron sus horas.

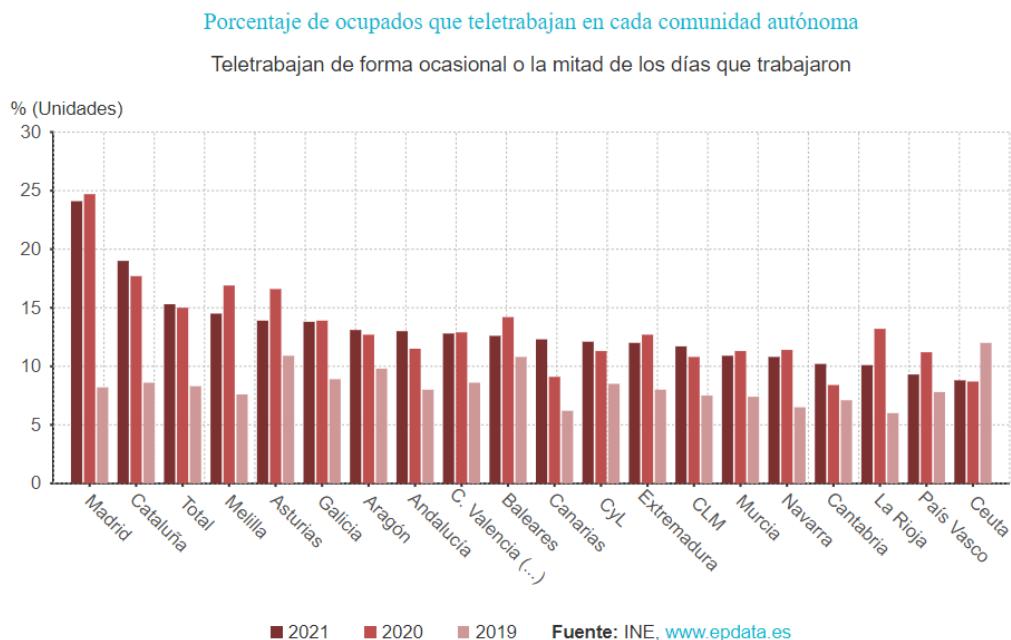
Países como Suecia, Luxemburgo, Italia o Alemania, desde el 2020 al 2021 disminuyeron sus horas de teletrabajo, disminuyendo en algunos casos más de un punto entre ambos años. Otros países como Rumanía, Portugal, Francia o Finlandia aumentaron sus horas de teletrabajo del verano 2020 a la primavera del año siguiente.

Podemos ver como España, en la primavera de 2021, está muy cerca en cifras a Italia o Polonia, entorno a las 15 horas semanales, pero muy lejos tanto de Francia como de Portugal, ya que estos dos países vecinos rozan casi las 20 horas semanales de teletrabajo.

Por el contrario, Irlanda y Bélgica son los países de Europa donde más horas semanales se trabajaba en la primavera de 2021 con más de 20 horas semanales, es decir, se teletrabajaba más de dos días a la semana.

➤ NIVEL NACIONAL.

En cuanto a nivel nacional, en España, vemos en el gráfico siguiente la desigualdad en cuanto a teletrabajo se refiere en las distintas comunidades autónomas durante el año previo a la pandemia, durante la pandemia y el año posterior a la pandemia.



En este gráfico podemos observar como la Covid-19 ha incrementado notablemente el número de personas acogidas a esta modalidad de trabajo.

En primer lugar, nos centramos en el año 2019, donde se pude observar que Asturias es la comunidad autónoma donde más porcentaje de trabajadores se acogían a la modalidad del teletrabajo, por el contrario, la comunidad autónoma con menos porcentaje de trabajadores teletrabajando era La Rioja.

Con la llegada de la pandemia, en el año 2020, podemos observar como la cantidad de personas que utilizaban esta modalidad de trabajo crecía en dimensiones muy grandes. Donde la comunidad autónoma que más personas teletrabajaron fue Madrid, muy seguido de Asturias, y la comunidad que menos personas optaron por esta modalidad fue Cantabria y Las Islas Canarias.

El gran cambio lo vemos con la llegada del año 2021, el año posterior a la pandemia, y lo comparamos con los datos previos a la misma. Se puede observar el efecto que el Covid-19 ha traído a esta modalidad de trabajo. En comparación al año 2020, ha disminuido, pero como he dicho anteriormente, en comparación con el año 2019, los trabajadores acogidos al teletrabajo han aumentado considerablemente. A la cabeza Madrid, Cataluña o Asturias, al final, vemos a Ceuta, El País Vasco o La Rioja.

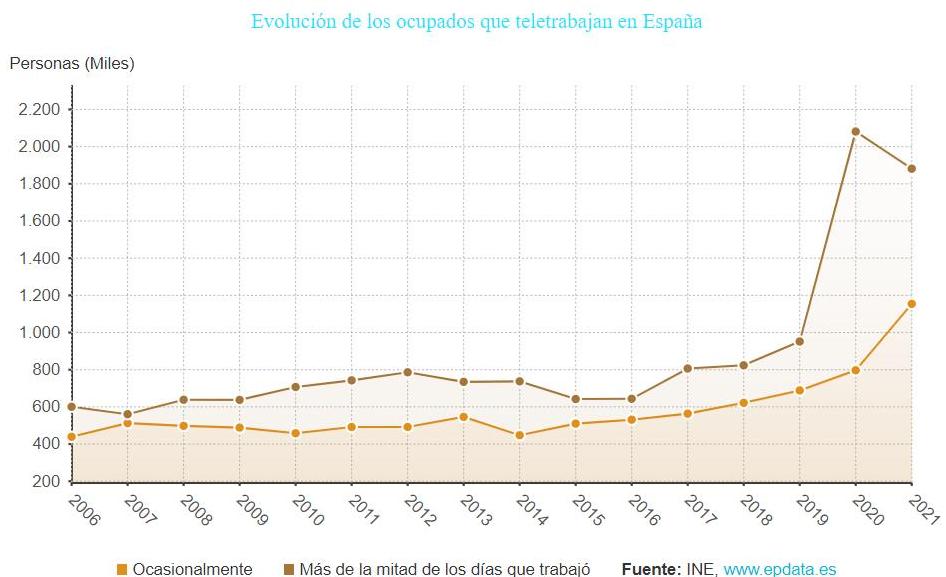
Por otro lado, en el siguiente gráfico, vemos la comparativa a nivel nacional de las personas que se acogían al teletrabajo ocasionalmente, o bien, más de la mitad de los días de trabajo.

Desde el año 2006 se observa que las personas que teletrabajan más de la mitad de los días son siempre superiores a los que lo hacen ocasionalmente. Esta tendencia se observa a lo largo de los años, pero, es en

2020, con la llegada de la pandemia, cuando vemos que los que trabajan ocasionalmente y lo que lo hacen más de la mitad de los días toman mayor diferencia entre ambos, aunque los dos aumentan considerablemente, se crea una mayor separación entre ellos.

Se observa, que, en el año 2020, los que teletrabajan ocasionalmente, llegaron hasta las 800.000 personas, y, por otro lado, los que lo hacían más de la mitad de los días llegaron hasta más de 2.000.000 de personas.

Una peculiaridad que se observa es en el año 2021, en el caso de los que teletrabajan más de la mitad de los días, en ese año, con la retirada de restricciones más duras, ese número desciende, es decir, vuelven mayor número de personas a trabajar físicamente en una oficina, y por el contrario, y aquí la peculiaridad, en los que deciden teletrabajar ocasionalmente, en el 2021, asciende, llegando casi hasta los 1.200.000 personas. Esto, también se debe, a que las empresas a raíz de la COVID-19 deciden ofertar y dar la posibilidad a sus trabajadores para este tipo de trabajo.

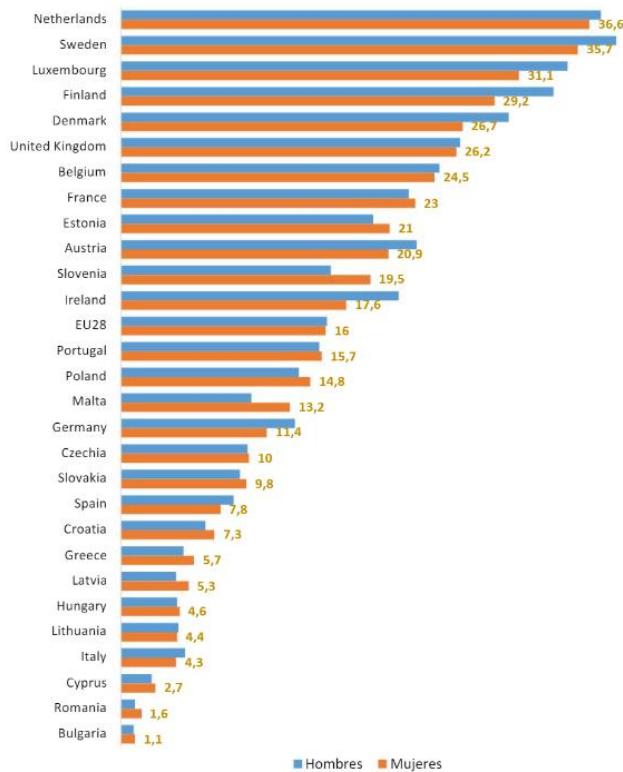


DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL TELETRABAJO.

En primer lugar, entendemos el concepto de desigualdad de género como la discriminación entre personas a consecuencia del género. Esta desigualdad ha sido uno de los principales efectos secundarios de la pandemia de la COVID-19.

Antes de la COVID-19 y desde el año que se conocen estadísticas, el porcentaje del sexo masculino ha sido más alto que el porcentaje del sexo femenino en términos de teletrabajo. Esta estadística, como vemos en el gráfico de abajo, se extiende a todos los países europeos. Países como España, Portugal o Italia están por debajo de la media de Europa, así, por el contrario, Finlandia, Dinamarca o los Países Bajos están por encima de la media.

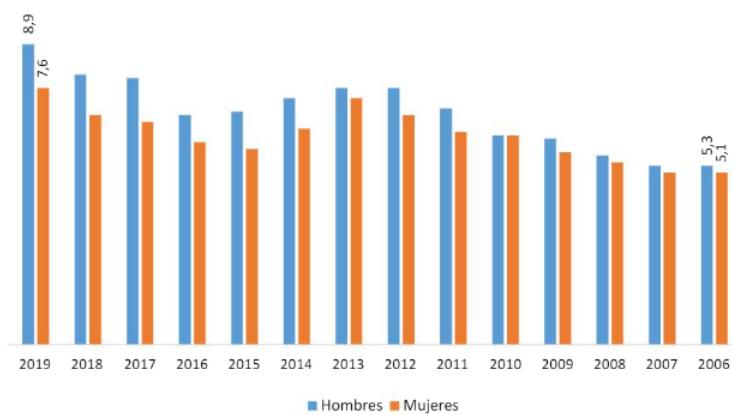
Personas ocupadas que trabajan desde casa como porcentaje del empleo total, por sexo. Eurostat, 2019



A nivel nacional, ocurre lo mismo que a nivel europeo, como podemos observar, en España, el porcentaje de hombres es considerablemente mayor al de las mujeres en los años previos a la pandemia.

En este gráfico, años previos a la pandemia, podemos observar cómo desde el año 2006 hasta el año 2019, el porcentaje de hombres ha aumentado en casi un 4% y, por el contrario, el de las mujeres apenas es un 2%. Siendo a partir del año 2017, las diferencias más grandes entre ambos sexos. Como se observa, desde el 2006 el porcentaje de hombres ha sido siempre superior al porcentaje de mujeres.

Ocupados que teletrabajaron, por género. INE, 2006-2019



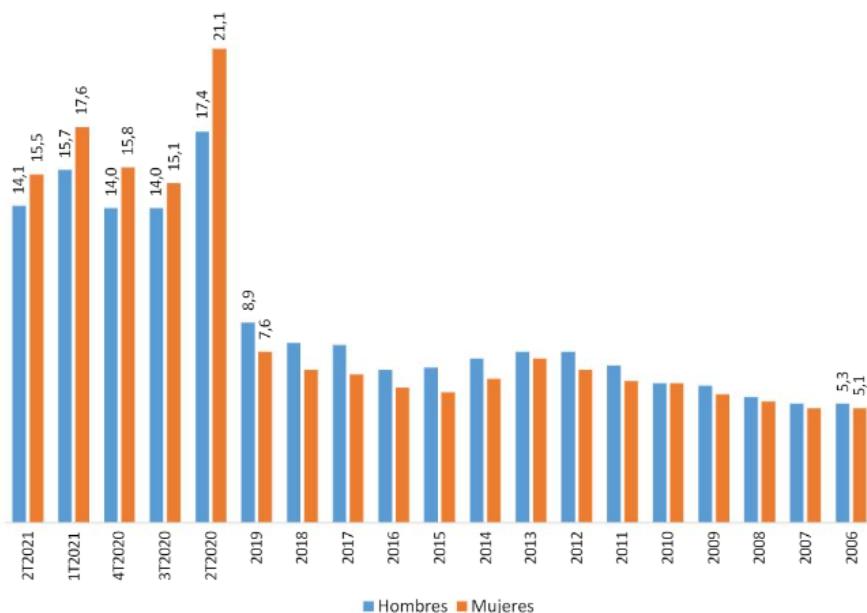
A raíz de la pandemia de la COVID-19, como ya sabemos, el número de trabajadores y trabajadoras teletrabajando aumento, pero estos porcentajes se dieron la vuelta. Así en el año 2020, el número de mujeres que teletrabajan supero al número de hombres, el cual, hoy en día, ese número sigue siendo muy superior.

Esto se puede ver reflejado en el año 2020, donde el número de mujeres pasa a ser del 21,1%, aumentando desde el 2019 casi un 14%. Por el contrario, el de los hombres también aumento, pero de una manera menos bruta, pasando del 8,9% al 17,4%, un gran aumento, pero menos llamativo que el aumento del sexo femenino.

Estos porcentajes, según las estadísticas, son debidos a que normalmente los hombres suelen elegir este tipo de trabajo, al revés que las mujeres, que, en casos excepcionales, como una pandemia, las mujeres se ven obligadas a este tipo de trabajo para poder encargarse del cuidado familiar y poder seguir con las actividades de su profesión habitual, sin tener que dejarla.

Por lo que, aquí vemos, por qué aumento la desigualdad de género a raíz de la pandemia vivida.

Ocupados que teletrabajaron, por género. INE, 2006-2T2021



En definitiva, las conclusiones que podemos sacar de estos gráficos son que el teletrabajo puede ser una herramienta muy útil en cuanto a la corresponsabilidad de ambos géneros o, por el contrario, cuando sucede algo de forma inoportuna, como en este caso fue la pandemia, puede llevar a una gran brecha de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por ello, las empresas, deben promover el mismo rango salarial tanto para sus empleados hombres como mujeres y a su vez, promover las mismas oportunidades de conciliación, que normalmente se ofrecen a las mujeres, pero no a los hombres, promoviendo así la corresponsabilidad.

Por lo que a priori parece una igualdad real entre hombres y mujeres, lo que realmente vemos es un aumento de las desigualdades entre ambos sexos.

Además de las acentuadas desigualdades que propicia el teletrabajo, existen una serie de riesgos laborales del teletrabajo que afectan más al sexo femenino que al masculino.

En primer lugar, los factores psicosociales, es decir, las condiciones que te aporta tu organización, las necesidades o capacidades de cada uno, así como las exigencias que pueda haber, son ejemplos de estos factores. Estos afectan más al sector femenino, además de por los trabajos más precarios que pueden tener que los hombres, por la difícil conciliación que hacen entre trabajo y vida personal, lo que hace generar un estrés mayor que el de otro sector.

Otro factor muy importante, son los factores ergonómicos, es uno de los factores donde más desigualdades podemos encontrar a nivel de trabajo presencial, ya que, tanto la ropa de protección, los mobiliarios (mesas, sillas, etc.) tienen de referencia las características de un hombre, y a nivel tanto físico como genético, ambos sexos son diferentes, y son las mujeres las que se adaptan a un puesto creado para hombres, por el contrario, a nivel de teletrabajo, se puede decir que las desigualdades son menores, ya que las pantallas no crean ningún tipo de desigualdad, aunque los mobiliarios, sí que están creados con medidas de hombre, lo que la mujer debe ajustarlo, si es posible. Además, hablamos de que las mujeres, se relacionan más con tareas repetitivas y mecánicas, lo que puede provocar una fatiga o agotamiento más rápido, que en el caso de un hombre que este teletrabajando.

Se debe de intervenir en todos estos riesgos del teletrabajo, si no, seguirá aumentando la desigualdad, como he dicho antes, ofrecer las mismas opciones de conciliación tanto para hombres como para mujeres, sería lo primordial, si no, las mujeres seguirán haciendo jornadas más largas, sin sus descansos necesarios solo para poder conciliarlo con el cuidado.

TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

La productividad es uno de los conceptos más unidos al teletrabajo, debido a que surgió la duda si este tipo de trabajo podía aumentar o no la productividad. Por lo que, encontramos numerosas ventajas y desventajas.

Algunos de los efectos positivos son la mayor organización del tiempo de trabajo, además de la gran flexibilidad horaria y geográfica. Se puede hablar, a priori, de una mayor concentración y un menor ruido, aunque esto solo será posible, si la conciliación con la vida familiar no es un impedimento, como hemos visto antes en el apartado de desigualdad de género. Además, otro gran efecto positivo del que hablan es la ausencia de desplazamientos hasta los centros de trabajo, lo que hace que los trabajadores no pierdan el tiempo en ello y lo inviertan en su trabajo.

A la ausencia de los desplazamientos, se suma otro estudio de la Universidad de Stanford (Estados Unidos), señala que con el teletrabajo la productividad aumenta considerablemente debido a que los trabajadores realizan pausas más cortas de descanso que cuando realizan su trabajo en el centro de trabajo y los trabajadores que decidían teletrabajar se ausentaban menos por enfermedad que cuando trabajaban presencialmente.

Algunos autores, el aumento de horas de trabajo, lo definen como un aspecto positivo del teletrabajo, y, por el contrario, otros autores lo ven como una desventaja debido a la falta de desconexión que se puede producir entre las personas trabajadoras y el trabajo.

Además, otro gran efecto negativo que puede influir en la productividad es la menor interacción con los compañeros, así como la falta de un espacio adecuado para realizar el teletrabajo y consigo la falta de las tecnologías adecuadas para ello. Todo ello, como he dicho antes, puede ir acompañado de tener que conciliar

con la vida familiar, cuidado de niños, de familiares... y resulte perjudicial para la productividad mediante el teletrabajo.

Para medir el aumento o la disminución se han realizado numerosos estudios sobre cómo ha influido el teletrabajo en la productividad durante los años de pandemia y los años posteriores.

Por un lado, existe un estudio “The Economist” que se realizó en el año 2019, pre-confinamiento, hasta el verano de 2021, post confinamiento.

En este estudio se entrevistaron a numerosos trabajadores de diferentes empresas asiáticas, donde se llegó a encontrar que la productividad había disminuido casi hasta un 20% teletrabajando desde casa en comparación con trabajar en la oficina, según los investigadores del estudio Michael Gibbs, Friederike Mengel y Christoph Siemroth.

Los investigadores anteriores, creen, que esta disminución se podría deber a la cantidad de reuniones que podía haber por semana para planificar las responsabilidades de cada trabajador, y lo que realmente pasaba, era que, los trabajadores tenían menos tiempo para organizarse y realizar sus obligaciones.

Además, Gibbs, Mengel y Siemroth, acechan a esta disminución de la productividad, el desconocimiento a lo que en esos años la población estaba viviendo, el verte encerrado en casa de un día para otro, ver cómo está muriendo mucha gente o como están saturados todos los hospitales del mundo, provocó en los trabajadores ansiedad, incertidumbre o fatiga.

En otro estudio, muy similar al anterior, una encuesta de Microsoft se habla del término paranoia de la productividad. Este término de la paranoia de la productividad afecta tanto a los empleadores como a los empleados, es decir, paranoicos los empleados porque piensan que sus jefes les van a estar espiando y los empleadores paranoicos porque piensan que sus trabajadores no se están esforzando nada en sacar el trabajo adelante.

Este nuevo concepto, como explica la profesora de Ciencias del Comportamiento en la Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago, Ayelet Fishbach, nace de la confianza que tienen los jefes de las organizaciones de los trabajadores que tienen delante, por lo que, con el término del teletrabajo, al no ver a sus empleados físicamente, para los jefes, la productividad va a disminuir, por el problema de la desconfianza.

Muchas organizaciones, con la paranoia de la productividad, los ha llevado a instaurar softwares que controlen los movimientos de sus empleados para comprobar que estos realizan su trabajo y ver cuantas paradas hacen al día. Esto choca con la protección de la intimidad, por lo que, todos los trabajadores deben de saber que están siendo vigilados.

Por lo que, para unos expertos el teletrabajo ayuda a aumentar la productividad, habiendo menos desplazamientos o menos ausencias, y para otros expertos, es todo lo contrario debido a la paranoia de la productividad.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

En relación con los apartados anteriores, tanto el desarrollo del concepto de “teletrabajo”, como la desigualdad de género en este, o si aumenta o disminuye la productividad en este tipo de trabajo, todo queda reflejado en una serie de características.

A priori, el teletrabajo puede parecer que tiene todo ventajas, pero, como todo, tiene sus ventajas y sus desventajas. Se debe destacar, que no todo el mundo está capacitado para esta modalidad de trabajo, hay empresas que debido al sector al que se dediquen es casi imposible que se acojan a este tipo de trabajo, es decir, esta modalidad tiene sus limitaciones. Para el desarrollo del teletrabajo, es necesario dominar el manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ya que son la base para un buen funcionamiento.

En primer lugar, en el teletrabajo existen numerosas ventajas tanto para las organizaciones como para los empleados de estas.

La ventaja más importante de la que hablan los expertos es que según un estudio de Linden y Milchu, del año 2014, el teletrabajo es una modalidad que fomenta la inclusión social, es muy beneficioso para las personas que porten algún tipo de discapacidad debido a que estas personas pueden tener más comodidades desde su hogar, que, si se tuvieran que desplazar al centro de trabajo, por ejemplo, como tener todo adaptado a sus capacidades y no tener ningún tipo de limitación.

La reducción de los trayectos desde el hogar del trabajador hasta el centro de trabajo, así como la mayor autonomía y flexibilidad por parte del trabajador para organizarse de una manera más adecuada para el mismo.

Además, el teletrabajo trae también ventajas para la sociedad en su conjunto, en relación con la reducción de los trayectos de ida y vuelta del trabajo, se reduce a la vez la contaminación.

El tema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral puede suponer tanto una ventaja como una desventaja. Se debe realizar correctamente y con corresponsabilidad para que pueda existir una conciliación real y buena.

Por el contrario, expertos como Bae y Yang, Mello o Wheatley, hablan de una serie de desventajas dentro de la modalidad de teletrabajo.

Una de las desventajas más importantes, y posiblemente, la que más se de en la sociedad, es la existencia de una gran brecha en la sociedad debido al acceso de las tecnologías, por ello, está en manos de las empresas que se decanten por el teletrabajo, reducir esta brecha aportando ellas los equipos informáticos necesarios para la realización del trabajo.

Además, las desventajas que más destacan son riesgos que suponen para el teletrabajador, es decir, va a aumentar el sedentarismo entre los trabajadores, también, existe el riesgo de no poder llegar a desconectar, y por ello, trabajar más horas de las que realmente se debe, esto lleva al derecho de desconexión, haciendo referencia tanto a correos electrónicos como incluso llamadas de teléfono.

Como he dicho antes, la conciliación puede ser una ventaja o una desventaja, si no se realiza con corresponsabilidad, puede acarrear el aumento del estrés, provocando una disminución en el trabajo.

Los expertos también hablan del aislamiento del personal que teletrabaja desde sus hogares, lo que lleva a que en muchos casos la satisfacción laboral no aumente, si no, todo lo contrario, por la falta de interacción social. A este aislamiento, se le suma, la preocupación por parte de los trabajadores, por la falta de retroalimentación en sus tareas, no sabiendo si están ejerciendo bien o no sus servicios.

Otros de los riesgos que pueden suponer grandes desventajas son los ya nombrados anteriormente, como los riesgos psicosociales o los riesgos ergonómicos, entre otros muchos, debido a la gran cantidad de horas que se pasan delante del ordenador o bien, no tener las condiciones idóneas para tener un espacio para tener el equipo necesario para teletrabajar.

Por parte de las organizaciones, el control del rendimiento de los empleados se vuelve más difícil, apareciendo así “la paranoia de la productividad”, de la que he hablado en el apartado anterior de productividad y teletrabajo.

Además, la accesibilidad a la información privada de la empresa desde el ordenador de casa del teletrabajador se va a complicar, por lo que la empresa, debe de aportar a los trabajadores un software para que puedan acceder a ella sin ningún tipo de maldad.

Todas estas desventajas, suelen acentuarse más en el sexo femenino, como bien he comentado anteriormente en el apartado de la desigualdad de género, son las que más dificultad tienen a la hora de conciliar la vida familiar con la profesional ya que suelen ser las que tomen las responsabilidades del hogar.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el Trabajo Final de Grado, y haber investigado a cerca del teletrabajo, he podido sacar algunas conclusiones.

En primer lugar, empezando por las definiciones de “teletrabajo” y “trabajo a distancia” ya que, por lo general, se suele pensar que vienen a significar lo mismo y realmente se trata de dos conceptos diferentes.

Como se ha visto anteriormente, el trabajo a distancia hace referencia a la realización del trabajo desde el domicilio del trabajador que se acoge a esta modalidad, y, por el contrario, el teletrabajo hace referencia a la realización del trabajo mediante el uso exclusivo de las tecnologías y sistemas informáticos.

Una vez diferenciados estos dos conceptos, he analizado el concepto del teletrabajo desde el punto de vista de la normativa que lo regula. Así mismo, lo único bueno que pudo traer la pandemia vivida en los años anteriores, fue que, gracias a la evolución considerable del uso de esta modalidad de trabajo, se necesitó urgente una regulación, una regulación todavía insuficiente, pero una regulación que fue un gran avance en cuanto a materia laboral. Por ello, se puede decir, que la conclusión principal del apartado de la normativa sobre teletrabajo es necesario más regulación normativa para el funcionamiento adecuado y seguro de los trabajadores que se acojan a esta modalidad, siendo la última ley que regula el concepto de teletrabajo la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Por otro lado, he realizado numerosas comparaciones tanto a nivel europeo como a nivel nacional, lo que ha llevado a ver una clara subida de trabajadores acogidos a esta modalidad en los años del comienzo de la pandemia, donde previamente, en muchos de estos países, como por ejemplo España, era casi inexistente esta modalidad. También, se observa, una vez pasados los años de la pandemia, una pequeña bajada del número de trabajadores teletrabajando, aunque siguen siendo mayores que los números de los años previos a la pandemia.

Además, he hecho una comparativa con países europeos de las horas que se teletrabajaban en el verano de 2020 y en la primavera de 2021, habiendo países como nuestros países vecinos, Francia y Portugal, donde esas horas aumentaron del año del COVID al año posterior. Por otro lado, países como Suecia o Luxemburgo, disminuyeron sus horas de teletrabajo en esos años considerablemente.

Esta comparación a nivel nacional nos deja unas conclusiones muy parecidas, donde las comunidades autónomas donde más trabajadores se llegaron a acoger al teletrabajo fueron Madrid, Cataluña o Asturias, y, por el contrario, las comunidades autónomas donde el teletrabajo no es la modalidad elegida por las personas fueron La Rioja, Cantabria o El País Vasco.

Muy ligado al tema del aumento del teletrabajo está el tema de las desigualdades de género en el mismo. He investigado sobre ello ya que en un principio puede favorecer que esta modalidad de trabajo pueda suponer un aumento en cuanto a conciliación para las familias o una disminución de la desigualdad entre ambos sexos. Pero lo que realmente ha sucedido con el teletrabajo es todo lo contrario, las desigualdades de género han aumentado considerablemente a raíz de esta modalidad.

En los gráficos anteriormente analizados, se puede observar como en los años previos a la pandemia sufrida por la COVID-19, el porcentaje de hombres que teletrabajaban superaba con crecer al porcentaje del sexo femenino. En el año de la pandemia, ambos porcentajes aumentaron considerablemente, pero ahí es cuando se vio la gran crecida del porcentaje del sexo femenino, fue mayor su crecimiento que el del sexo masculino, superándolo en gran medida. Por último, en los años posteriores al 2020, esos porcentajes bajaron un poco

debido a que las organizaciones ya no ofertaban tanto la modalidad de teletrabajo, pero el porcentaje del sexo femenino comparándolo con los años previos al COVID-19, había aumentado en grandes cantidades.

Tanto el crecimiento de los porcentajes femeninos en 2020 como en los años posteriores son debidos a la gran desigualdad que todavía existe en nuestra sociedad, fueron la mujeres las que más se acogieron a esta modalidad principalmente para el cuidado de niños o personas mayores de la familia, lo que esto aumento, también, la gran dificultad de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, mientras que el sector masculino o bien vuelve al trabajo presencial o apenas tienen dificultades para la conciliación ya que muy pocos se suelen ocupar de esas tareas.

Además, en el teletrabajo, como en cualquier otra modalidad, se encuentran numerosos riesgos laborales que van arrastrando una gran desigualdad de género, y que, con la llegada de la pandemia, estuvieron más presentes. Estos riesgos laborales pueden ser los factores psicosociales o los factores ergonómicos.

En ambos casos he observado que estos factores están hechos para el sector masculino, es decir, genéticamente el sector masculino y femenino son diferentes, por lo que cada sector, necesitaría unos factores diferentes al otro, pero no es el caso, el sexo femenino es el que debe adaptarse a los factores creados para el sexo masculino como por ejemplo puede ser la medida de una mesa de escritorio o incluso la silla en la que te sientas para pasar muchas horas delante del ordenador.

Otro tema que ha traído mucha controversia en cuanto a la modalidad del teletrabajo ha sido el tema de la productividad. Como bien he descrito antes, existen numerosos estudios muy opuestos. Para unos investigadores el teletrabajo aumenta la productividad y, por el contrario, para otros expertos, la productividad disminuye en esta forma de trabajar.

Para los investigadores que hablan del aumento de la productividad se basan en el descenso de los desplazamientos, es decir, el tiempo que se ahorran los trabajadores en ir y volver al puesto presencial de trabajo, además de la disminución de ausencias por enfermedad, ya que, si los trabajadores trabajan desde casa, es probable que puedan trabajar aun estando enfermos. También, suelen organizarse mejor y las pausas suelen ser más breves que en los centros de trabajo habituales.

Al contrario, los otros investigadores, los que hablan de la disminución de la productividad lo acechan a una paranoia de la productividad, tanto por parte de los empleadores como de los empleados, ya que los empleadores no se fían de sus trabajadores si no les tienen delante, y por parte de los empleados, muchos de ellos se suelen escaquear con movimientos de ratón o teclear sin ningún sentido para que parezca que están trabajando.

No hay un estudio claro de si el teletrabajo aumenta o no la productividad, todo depende desde la perspectiva en que se mire, aunque la mayoría de los estudios afirman ese aumento durante los meses de la COVID.

Finalmente, y expuesto todos los puntos, he llegado al apartado de las ventajas y las desventajas del teletrabajo. Como ventajas principales podemos hablar de que el teletrabajo fomenta la inserción laboral en personas con alguna discapacidad, siendo así, para estas personas, mucho más fácil la entrada al mundo laboral sin tener muchas limitaciones. Además, otra de las grandes ventajas a destacar, es la reducción de los trayectos de ida y vuelta al centro de trabajo, lo que ha llevado a una reducción de la contaminación, provocando una gran ventaja en toda la sociedad, como bien se dejó ver en los meses donde el teletrabajo era la modalidad predominante de la mayoría de la población activa. Predomina también la flexibilidad que pueden tener los trabajadores que se acogen al teletrabajo.

Por el contrario, también tenemos grandes desventajas del teletrabajo.

Una de las que más se ha hablado, es de la brecha digital que existe entre los trabajadores a la hora de equiparse para teletrabajar, por ello, en la mayoría de las empresas, por no decir todas las que se acogen a esta modalidad, deben proporcionar todo tipo de equipos necesarios para contrarrestar dicha brecha y crear la igualdad que se necesita para que todos los trabajadores puedan realizar bien su trabajo.

Otra desventaja importante, es el riesgo al aislamiento. Los seres humanos estamos hechos para relacionarnos entre sí, por lo que, el teletrabajar desde casa supone no relacionarse o relacionarse en menor medida que cuando se trabaja en una oficina rodeado de todos los compañeros, por lo que puede suponer un riesgo que pueda llegar a afectar a la productividad.

Por último, otro termino que pude suponer una ventaja o una desventaja, y del cual, se ha hablado mucho, es el tema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Requiere una buena corresponsabilidad, nombrada en el apartado de desigualdad de género, ya que normalmente, para el sexo que supone una desventaja es para el femenino, ya que, por los roles de la sociedad, suelen ser las que se encargan del cuidado del hogar y de la familia, por suerte, se puede ir viendo que poco a poco la sociedad va avanzando y la corresponsabilidad en este tipo de tareas es equitativa.

Como conclusión final a todo lo investigado y analizado sobre el teletrabajo, puedo decir que se necesita una mayor y más precisa regulación en cuanto a esta modalidad de trabajo. Con una mayor regulación, posiblemente, los efectos secundarios, como la gran desigualdad de género, podría disminuir o la productividad se podría controlar de una forma más útil. Además, de poner el foco en los riesgos que pudiera acarrear esta modalidad para una mejor salud de los trabajadores, así como una mayor fiabilidad por parte de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Buceamos en el origen y el concepto del teletrabajo. (13 de 03 de 2020). *ReasonWhy*. Obtenido de <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>

Castelló, J. I. (2022). *Evolución del teletrabajo con motivo de la COVID 19*.

El teletrabajo abre la puerta a la paranoia de la productividad. (05 de marzo de 2023). *El país*. Obtenido de <https://elpais.com/ideas/2023-03-05/el-teletrabajo-abre-la-puerta-a-la-paranoia-de-la-productividad.html>

Epdata. (25 de marzo de 2022). Obtenido de Evolución del teletrabajo en España: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Fernández, M. (22 de febrero de 2022). El teletrabajo podría aumentar aún más la brecha salarial. *El Español*. Obtenido de https://www.elspanol.com/mujer/20220222/teletrabajo-podria-aumentar-brecha-salarial/651935072_0.html

(2021). *Flash datos de teletrabajo*. Gobierno de España. Obtenido de <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-03/flashdatosteletrabajotercertrimestre21.pdf>

Great Place To Work. (13 de 06 de 2022). Obtenido de <https://greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/>

Iberdrola. (s.f.). Obtenido de Ventajas y desventajas del teletrabajo: <https://www.iberdrola.com/talento/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo>

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

Jérez, C. P. (29 de 06 de 2020). España mira hacia Europa para regular el teletrabajo. *El Periódico*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200627/espana-mira-hacia-europa-para-regular-el-teletrabajo-8017005>

López Bermúdez, M. (2021). *Por Experiencia*. Obtenido de Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral: <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral>

López, S. (06 de febrero de 2023). *Vogue* . Obtenido de Las mujeres (también) salimos perdiendo con el teletrabajo: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/las-mujeres-tambien-salimos-perdiendo-con-el-teletrabajo/722>

Lozano, L. S. (2022). *El trabajo a distancia y el teletrabajo en España tras el RDL 28/2020*.

Millán, V. (14 de junio de 2021). *El economista*. Obtenido de El teletrabajo baja un 20% la productividad a pesar de trabajar más horas: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11270962/06/21/El-teletrabajo-baja-un-20-la-productividad-a-pesar-de-trabajar-mas-horas-segun-un-nuevo-estudio.html>

Moreno, M. (17 de septiembre de 2021). *Bussiness Insider*. Obtenido de El teletrabajo a aumentado la productividad: <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>

Olías, L. (27 de 08 de 2020). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. *El diario*. Obtenido de https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

Parada Visual. (17 de 07 de 2020). Obtenido de <https://www.paradavisual.com/el-teletrabajo-modalidades-regulacion-ventajas-y-desventajas/>

Pinillos , A., Arellano Gil, J., & Bello Urbina, L. (s.f.). *Universidad de Navarra*. Obtenido de Radiografía del teletrabajo: <https://www.unav.edu/web/recursos-humanos-y-gestion-del-talento/detalle-/blogs/radiografia-del-teletrabajo-en-espana>

Ramirez P., J., & Perdomo Hernández, M. (s.f.). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo*. Obtenido de <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

Randstad. (2021). *Informe teletrabajo en España*. Obtenido de <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>

Revistas científicas . (s.f.). Obtenido de Cuadro comparativo real decreto 28/2020 y ley 10/2021, de trabajo a distancia: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/17960/15570>

Teletrabajo en pandemia: de la desigualdad a la corresponsabilidad. (19 de octubre de 2021). *El País*. Obtenido de [https://agendapublica.elpais.com/noticia/16639/teletrabajo-pandemia-desigualdad-corresponsabilidad#:~:text=Entre%202019%20y%202020%20\(incluyendo,teletrabajo%20doblase%20al%20de%20hombres](https://agendapublica.elpais.com/noticia/16639/teletrabajo-pandemia-desigualdad-corresponsabilidad#:~:text=Entre%202019%20y%202020%20(incluyendo,teletrabajo%20doblase%20al%20de%20hombres)

UGT, S. d. (2021). *Teletrabajo y corresponsabilidad*. Obtenido de <https://servicioestudiosugt.com/teletrabajo-y-corresponsabilidad/>

Velásquez Camacho, C., & Vera Perea, M. (2018). *Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas*. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194/123>

Vilcarromero Ruiz, R., Juvenal , J., & Colina-Ysea, F. J. (2022). *Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo*.