



Universidad
Zaragoza

1542

Trabajo Fin de Grado

¿Influye la ideología en la predisposición y aceptación
del teletrabajo?

Does ideology influence the predisposition and
acceptance of telematic work?

Autor/es

María Planas Lanzuela

Director/es

José Manuel Lasierra Esteban

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2023

INDICE

Índice de tablas.....	3
Resumen	4
Abstract	4
1. Introducción	5
2. Marco Teórico	6
1. El teleteabajo	6
Teletrabajo para la sociedad	6
Teletrabajo para los trabajadores	11
Teletrabajo para las empresas	14
2. Ideología política	17
Ideología en el trabajo.....	17
3. Datos y Metodología	19
4. Resultados	21
4.1. Valoración genérica para la sociedad.....	21
4.2. Valoración del teletrabajo para los trabajadores.....	24
4.3. Valoración del teletrabajo para las empresas	27
5. Conclusiones.....	30
Bibliografía.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Valoración del teletrabajo para la sociedad*Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha.....	21
Tabla 2: Aspectos positivos del teletrabajo para la sociedad*Bloque de izquierda y derecha.....	23
Tabla 3: Aspectos negativos del teletrabajo para la sociedad*Bloque de izquierda y derecha	24
Tabla 4: Valoración del teletrabajo para los empleados/trabajadores* Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha	25
Tabla 5: Aspectos positivos del teletrabajo para los trabajadores*Bloque de izquierda y derecha.....	26
Tabla 6:Aspectos negativos del teletrabajo para los trabajadores*Bloque de izquierda y derecha	27
Tabla 7: Valoración del teletrabajo para las empresas* Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha.....	28
Tabla 8: Aspectos negativos del teletrabajo para las empresas*Bloque de izquierda y derecha.....	29
Tabla 9: Aspectos positivos del teletrabajo para las empresas*Bloque de izquierda y derecha.....	29

RESUMEN

Con datos de la encuesta del CIS 3316 "Tendencias digitales COVID 19" hemos analizado la influencia del teletrabajo en el funcionamiento de la empresa, en el bienestar de los trabajadores y en el bienestar de la sociedad.

Los resultados, según la opción ideología recodificada en bloques de izquierda y derecha, señalan que la ideología de la derecha aprecia que el teletrabajo es perjudicial para las empresas, pero no dice nada en relación a los trabajadores y a la sociedad en general.

Mientras que la izquierda valora positivamente el teletrabajo tanto en la empresa, los trabajadores y la sociedad.

El interés de este trabajo es analizar el mundo del trabajo en general desde el punto de vista de las diferentes ideologías, tomando como parámetros la productividad, la conciliación familiar, el aislamiento, aspectos medio ambientales.

Palabras clave: teletrabajo, ideología, sociedad, empresa y trabajadores

ABSTRACT

Using data from the CIS 3316 survey "Digital Trends COVID 19" we have analysed the influence of teleworking on the operation of the company, on the well-being of workers and on the well-being of society.

The results, according to the ideology option recoded in left and right blocks, indicate that the ideology that the right appreciates that teleworking is detrimental to companies, but does not say anything in relation to workers and society in general.

While the left positively values teleworking both in the company, workers, and society.

The interest of this work is to analyse the world of work in general from the point of view of different ideologies, taking productivity, family reconciliation, isolation, and environmental aspects as parameters.

Key words: teleworking, ideology, society, company, and workers

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la realización de este Trabajo Fin de Grado es determinar si puede existir una relación de dependencia entre la permanencia del teletrabajo y los ideales de los distintos grupos políticos segmentados en dos bloques ideológicos (izquierda y derecha).

La motivación a partir de la cual se ha realizado este trabajo es el estudio y análisis para observar si cabría la posibilidad de que las personas, según su ideología, pueden valorar el teletrabajo de diferente manera, aportando explicaciones y resultados, todo ello con un análisis empírico de datos obtenidos de la encuesta 3316 del Centro De Investigaciones Sociológicas (CIS).

Para desarrollar de la mejor manera posible este trabajo, se ha realizado la búsqueda de documentos e información a través de bases de datos como Google y Zaguan. En ellos, se han encontrado artículos para tratar de dar respuesta al objeto de este trabajo. En cuanto al análisis estadístico, se han utilizado los datos recogidos a partir de un estudio del CIS, donde, posteriormente, las variables interesantes para este análisis se han agrupado en distintas tablas, gracias al programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences [Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales]), para poder realizar el análisis de la valoración del teletrabajo según los distintos bloques ideológicos.

Este trabajo se compone, en primer lugar, de un apartado teórico, en el que se explicará que es el teletrabajo y como afecta a la sociedad, a los trabajadores y a las empresas teniendo en cuenta los aspectos positivos y negativos que nos proporciona la encuesta 3316 del CIS y siguiendo las entradas bibliográficas utilizadas para la realización del mismo. Además, se hará referencia a la ideología política de este país y como es esta ideología en materia laboral.

En cuanto a la investigación realizada, se compone de un primer punto en el que explico cuáles son las características y técnicas aplicadas para su análisis.

De un segundo punto en el que se establecen los resultados de la investigación, teniendo en cuenta las valoraciones del teletrabajo para la sociedad, empresas y trabajadores desde el punto de vista de la ideología de los participantes en el estudio.

Por último, he redactado un apartado general llamado “Conclusiones” en el que hago una revisión de todo el proyecto explicando la relación de las variables valoración del teletrabajo e ideología, así como las limitaciones encontradas en la investigación.

También se ha introducido un apartado con anexos en el que figuran las tablas cruzadas utilizadas para la obtención de las pruebas Chi-cuadrado de Pearson que forman las tablas personalizadas.

2. MARCO TEÓRICO

1. El teleteletrabajo

El teletrabajo o trabajo a distancia es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa.

Con el uso actual y extendido de las tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC), el teletrabajo es una herramienta que permite al trabajador realizar su labor profesional sin tener que salir de casa, suponiendo grandes ventajas tanto para el trabajador como para la empresa.

Siguiendo una definición más jurídica, nos encontramos con la Ley 10/2021, de 9 de julio, que en su artículo 2 define el teletrabajo como «el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación»; y el trabajo a distancia como «una 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» (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 2021).

Antes de la pandemia, el teletrabajo en España se daba como situación excepcional en algunas empresas, algo menos del 5% de trabajadores tenían su puesto de trabajo en casa. A nivel mundial, estas cifras son parecidas puesto que, según la OIT, solo un 7,9% (unos 260 millones de personas) trabajaban de manera remota. Pero con la declaración del estado de alarma, muchas empresas vieron que era la única manera de seguir produciendo y estas cifras se cuadruplicaron.

Teletrabajo para la sociedad

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) han supuesto un antes y un después en la sociedad, pues han abierto las puertas a un nuevo modelo de trabajo en el que las personas no tienen que salir de su casa, no tiene que estar en un atasco de camino al trabajo, sino que, conectándose con un dispositivo electrónico como un móvil, una Tablet o un ordenador, son capaces de prestar servicios a sus empresas.

Además de este cambio tecnológico, el teletrabajo se ha incrementado tras la llegada de la pandemia producida por la Sars-Cov-19 porque muchas empresas se vieron obligadas a cerrar sus centros de trabajo debido a las imposiciones sanitarias que prohibieron a millones de trabajadores acudir a sus puestos de trabajo.

Los trabajos que se consideraron esenciales según el Ministerio de Sanidad y que debieron acudir a sus puestos de trabajo fueron:

- Personal sanitario.
- Fuerzas y cuerpos de seguridad.
- Transportistas de viajeros y mercancías.
- Medios de comunicación.

- Personal de operadores de telecomunicaciones y centros de procesos de datos y de empresas instaladoras de telecomunicación para la instalación.
- Personal de mantenimiento y reparación de redes de telecomunicaciones.
- Personal de centros de procesos de datos, operación y mantenimiento de las redes de transporte y distribución de electricidad, gas, agua, y centrales de generación de energía.
- Personal de prevención y extinción de incendios.
- Trabajadores de plantas petroquímicas o centrales eléctricas o nucleares.
- Personal ligado a actividades de salvamento y seguridad marítima.
- Gasolineras, puertos y aeropuertos.
- Infraestructuras ferroviarias.
- Personal de obras de interés general en el ámbito sanitario, portuario, aeroportuario, viario y ferroviario, entre las cuales se debe de incluir las telecomunicaciones que se realicen en el ámbito de la geografía ferroviaria, tanto para uso ferroviario como de los operadores de telecomunicaciones, que se realicen en las mismas.
- Plantas de procesamiento de productos agrícolas, cárnico y pesqueros y de los insumos necesarios para su elaboración, los trabajadores que deben (Sanidad, 2020).

Dentro de las afecciones para la sociedad, encontramos tanto aspectos negativos como positivos. En los aspectos positivos figuran evitar desplazamientos reduciendo atascos y contaminación, facilitar la movilidad de quien tiene que desplazarse necesariamente, facilitar, también, la conciliación familiar y la flexibilidad para vivir en otro lugar.

Uno de los aspectos positivos para el teletrabajo es **reducción de la contaminación** que según el Instituto de Ciencia y Tecnologías Ambientales de la Universidad Autónoma de Barcelona ha llegado a la conclusión, tras constatar la mejora de la calidad del aire por las restricciones de movilidad por la pandemia, qué implantar el sistema de teletrabajo dos, tres o cuatro días a la semana permitiría reducir los niveles de dióxido de nitrógeno (NO₂), el principal contaminante relacionado con las emisiones del tráfico, en un 4%, un 8% y un 10%, respectivamente (EFE, 2021).

Los investigadores creen que el teletrabajo haría bajar los niveles de carbono en 3 millones de toneladas. Pero no solo saldría ganando el medio ambiente, sino que también los accidentes de tráfico descenderían, disminuyendo la mortalidad vial (EFE, 2021).

El tráfico masivo no solamente genera contaminación, también genera atascos, y estos atascos generan dificultades en la conducción para equipos de movilidad esencial.

Es importante que se **facilite la movilidad de esos equipos pues resulta indispensable para todos los equipos urgentes de movilidad** tales como ambulancias, bomberos, policía, guardia civil, etc.

Por ejemplo, hay casos de ambulancias que se quedan paradas en un atasco porque es imposible hacerles paso. Reduciendo el tráfico, gracias al teletrabajo, este problema podría no ocurrir tan frecuentemente.

Resulta pues que el tráfico es un problema tanto como para el medio ambiente como para la excesiva saturación de las carreteras que dificulta el transporte de los servicios o personas que tienen que desplazarse necesariamente.

Por otro lado, poder teletrabajar puede ayudar a disminuir las bajas laborales, pero también es la solución para mejorar la **conciliación familiar** o para poder cuidar de personas dependientes.

Además, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto la mayor prueba de cambio en la estructura o roles familiares que ha existido hasta la fecha. Existe la necesidad de reorganización entre las familias para repartirse tanto el cuidado de familiares como el de las tareas domésticas (Sabater, 2014).

Muchas empresas poseen políticas para que los trabajadores puedan acogerse a la conciliación, pero hay casos en los que no es suficiente. Es por eso por lo que el teletrabajo podría suponer una ayuda para este problema y que da un gran empujón a la llamada “conciliación laboral”.

Para solventar este problema, el Tribunal Supremo (Recurso de Casación Contencioso-Administrativo, 2022) también se ha pronunciado y se expone el siguiente caso:

Una funcionaria de Salamanca denunció a la Seguridad Social porque durante la pandemia solicitó el teletrabajo reclamando su derecho a la conciliación y se le fue denegado.

La trabajadora solicitó este derecho porque tiene a su cargo a su hijo de 12 años y a su madre de 97. La respuesta que obtuvo fue que su solicitud se consideraría “*en el momento en que fuera posible y con arreglo a los criterios de eficiencia y con sujeción a las necesidades de servicio*”, por parte del secretario de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Salamanca.

La primera respuesta del juzgado de instancia fue negativa, pero cuando interpuso un recurso en el Tribunal Superior de Justicia, la sentencia fue favorable. Así, en un primer momento, el Estado se posicionó en contra de la protección de este derecho. Fue el TSJ el que ha terminado por reconocer este derecho como fundamental ante el recurso de la funcionaria de Salamanca (INAP, 2022).

El teletrabajo ha cambiado la forma en la que entendemos la necesidad de una oficina física, la flexibilidad laboral, y los entornos de trabajo.

Hay informes que revelan que se está produciendo un fenómeno llamado “**deslocalización laboral**”, y es que, muchos teletrabajadores, están optando por salir de las grandes urbes e irse a vivir al medio rural o a lugares de costa. El teletrabajo a tiempo completo o el modelo mixto de ir a la oficina algunos días ha permitido el alza de población en zonas urbanas dentro de la España vaciada. Es el caso de ciudades como Segovia, Toledo o Lleida, donde la calidad de vida es alta, con una buena conexión a Internet y a menos de dos horas en AVE o coche de la oficina. Además, solamente se necesita conexión a internet y un ordenador, por lo que puede resultar muy fácil trasladarse a otro lugar.

Si bien el teletrabajo ofrece muchas ventajas y beneficios para la sociedad, también existen aspectos negativos asociados a esta modalidad laboral.

El teletrabajo supone en sí mismo un escenario de trabajo en solitario, ya que limita las relaciones sociales que se establecen en los lugares de trabajo (comentarios en el café de la mañana, conversaciones de pasillo, contactos informales...), y que tan importantes son para gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales.

Las relaciones interpersonales son necesarias para asegurar una buena calidad de vida, ya que relacionarnos con nuestros familiares, amigos o compañeros suele traducirse en un efecto beneficioso para la salud, al amortiguar los efectos negativos de factores estresantes, como las enfermedades o situaciones de cambio. En una situación de teletrabajo normalizado algunas personas experimentan una sensación de soledad y aislamiento por no poder establecer esas relaciones sociales, y por ello optan por ir a centros de coworking, bibliotecas o lugares donde haya más personas trabajando, y así combatir ese sentimiento de soledad (Serra Pallisa, 2022).

El problema aparece cuando se llega a producir malestar en la persona a través de la dificultad para tener experiencias satisfactorias y motivadoras (desánimo, desinterés, indecisión, etc.), lo que aumenta los niveles de estrés y ansiedad. Podemos encontrar tres grupos de consecuencias que el teletrabajo en solitario es susceptible de provocar, y que están directamente relacionadas con el sentimiento de soledad (Serra Pallisa, 2022).

- Aislamiento social y dificultades de comunicación
- Efectos sobre la salud
- Desarrollo de actividades no relacionadas directamente con la convivencia.

En segundo lugar, ha desencadenado afecciones negativas directas en sectores económicos determinados como los transportes, hostelería, comercio, turismo... Por ejemplo, el uso del transporte público se ha reducido a casi la mitad con respecto al año pasado, según datos del INE¹. En casos como el de la hostelería, y en concreto los bares de menú, el teletrabajo afecta directamente a la continuidad del negocio. En polígonos industriales y zonas de negocio, los “bares con menú del día” han sido una opción tradicional para miles de trabajadores, pero la llegada del teletrabajo acabó con buena parte de la clientela de estos establecimientos. Según la Confederación Empresarial de Hostelería de España, entre un 15% y un 20% de los 300.000 establecimientos hosteleros que hay en España podrían haber echado el cierre si la pandemia hubiera durado 2 meses más (Pérez, 2020).

En tercer lugar, según una encuesta de Eurofound², los trabajadores que ejercen principalmente desde casa tienen la mitad de probabilidades de promocionar que los que lo hacen presencialmente. Se trata del zoom ceiling³, el techo que dificulta ascender si se trabaja desde casa. La presencialidad es un elemento fundamental en la percepción humana. Estar presente tiene connotaciones de compromiso y entrega, cualidades que se tienen muy en cuenta a la hora de promocionar. Eso es algo que pone en problemas el teletrabajo por esa falta de corporalidad (Carrasco, 2022).

¹ INE: Instituto Nacional de Estadística

² EUROFOUND: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

³ Zoom ceiling: los trabajadores que desempeñan sus actividades fuera del centro de trabajo tienen menos oportunidades de ser promovidos, en comparación con los que asisten diariamente a una oficina. (Ramirez, 2022)

Por lo tanto, incorporar la flexibilidad a la jornada de manera universal, tanto para trabajadores presenciales como para aquellos que lo hacen en remoto, contribuirá a eliminar el sesgo que relaciona el trabajo desde casa con una menor productividad y, por contraposición, la presencia con mayor compromiso (Carrasco, 2022). La evaluación del desempeño también tendrá que transformarse para que la presencialidad no tenga un peso mayor sobre la consideración de la calidad del trabajo (Carrasco, 2022). Trabajar por objetivos y no solo con plazos, algo que ya se viene incorporando en los planes de igualdad. Los trabajadores en remoto necesitan un extra a la hora de recibir retroalimentación sobre su desempeño y el día a día de la empresa. En la oficina, mucha de la información se adquiere de manera informal, por el simple hecho de estar y tener la oportunidad de cruzarse con otras personas en espacios más o menos formales. Reforzar las reuniones individuales puede ayudar a minimizar esa falta de oportunidad de adquirir información o recibir "feedback" (Carrasco, 2022) (Ramirez, 2022).

Igualar es una manera de trabajar por la no discriminación de personas que se encuentran en circunstancias de desventaja. Identificado que el teletrabajo supone una dificultad añadida para la promoción, las interacciones con jefes y responsables se deberían producir para toda la plantilla por igual (Carrasco, 2022). Es decir, hacer que todas las reuniones de equipo sucedan en remoto para que quienes estén a distancia no tengan menos oportunidades de trabajar por su ascenso o promoción. Con esta medida se conseguirá crear una plantilla con igualdad de oportunidades.

Por último, **se han incrementado los gastos e incluso se han generado otros nuevos** que tienen que ser asumidos también tanto por empresas como por trabajadores. Las compañías son las responsables de facilitar las herramientas para que el teletrabajo se pueda desarrollar. Pero los propios trabajadores costearán el gasto que suponía trabajar en el hogar: la electricidad, la conexión a internet y el gasto telefónico desde el terminal personal.

Según la disposición transitoria tercera de la Ley de Trabajo a Distancia⁴ como medida de contención derivada de la pandemia de la COVID, los propios empleados eran quienes debían sufragar los costes: "Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente ... como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria", es decir, el Estatuto de los Trabajadores⁵. Sin embargo, en un fallo reciente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha tirado atrás lo excepcional de que los empleados deban pagar los gastos derivados del trabajo a distancia (Lopez, 2022). Si la empresa no demuestra que está aplicando medidas de contención sanitaria, será ella quien corra con los costes del teletrabajo. Se vuelve a la aplicación del artículo 11 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia: "Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad".

Esta sentencia nace de la denuncia de los trabajadores de una empresa de "contact center" que pidieron a la empresa que se les dotara de un mail corporativo para atender los asuntos de trabajo en lugar de usar el

⁴ Ley de Trabajo a Distancia: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con> (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 2021)

⁵ Estatuto de los Trabajadores: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (Estatuto de los Trabajadores, 2015)

personal. La entidad se negó alegando que el teletrabajo estaba motivado por cuestiones sanitarias derivadas del SARs-CoV-2. Finalmente, La Audiencia Nacional les ha dado la razón (Lopez, 2022).

Teletrabajo para los trabajadores

Los trabajadores son los que están directamente relacionados con el teletrabajo al ser los más afectados por los cambios en el panorama laboral. Esto se puede deber principalmente a que los empleados se pueden ver afectados y discriminados por esta medida ya que las jornadas de trabajo son más largas desde sus casas que cuando estaban en la oficina.

La dificultad para desconectar del trabajo al compartir espacio con el de la vida privada fomenta que muchos trabajadores y muchos entrevistados hayan visto en el teletrabajo una consecución de aspectos negativos.

A la dificultad de desconexión, hay que sumar el estrés y la sensación de aislamientos que sufren los empleados que teletrabajan. Si no desconectan del trabajo, porque están trabajando en el mismo sitio donde pasan tiempo con su familia o descansando, surgen nuevas ramas de estrés laboral que les perjudica gravemente.

Además, los seres humanos somos seres sociales, necesitamos estar en contacto con otras personas para desarrollarnos, pero con el teletrabajo esto resulta complicado, lo que produce en los empleados sensaciones de aislamiento que pueden ser perjudiciales para el buen desarrollo humano y laboral de estas personas.

Pero el teletrabajo, también trae consigo aspectos positivos. Por ejemplo, una mayor optimización en la organización de la agenda, ya que, al no perder tiempo con los desplazamientos al trabajo, disponen de más tiempo para distribuirse mejor el tiempo de trabajo. Aunque el aspecto más importante, se debe a que tienen una mayor facilidad para conciliar con su familia, es decir, al estar en casa, pueden pasar más tiempo familiar o pueden organizarse mejor tareas domésticas.

Trabajar desde casa aumenta la productividad laboral de los empleados en gran medida gracias a que les hace sentirse más libres y cómodos en su trabajo, pero también porque precisamente esa libertad se traduce en un mayor compromiso con sus obligaciones. Al no estar presentes en unas oficinas físicas, ya sea de forma total o parcial, y no tener que dar cuentas cara a cara frente a sus superiores, mantener su puesto de trabajo y demostrar la valía de sus tareas es más complicado y el trabajador se vuelve más organizado y responsable con sus entregas y gestiona mejor su tiempo de trabajo.

Permite que el trabajador **se organice su tiempo con libertad** siempre y cuando cumpla con los objetivos fijados por la empresa. Por tanto, él mismo gestiona sus horas de trabajo, lo que le permite realizar actividades que mejoran su bienestar personal, lo que repercute de forma muy positiva en sus resultados. Esta modalidad, gracias al acceso a internet, permite que el trabajo se desarrolle en el lugar que el trabajador desee, ya sea en casa o fuera de ella. Esto también permite que los objetivos se cumplan con éxito.

A la vez, existen diversas teorías de motivación que explican las necesidades que todo trabajador tiene y desea satisfacer en todo momento. Es por eso, que bajo la hipótesis de que el teletrabajo le permite, a quien lo ejerce, una mayor calidad de vida, un mejor manejo de su tiempo, una economía en sus gastos de

trasladados, entre otros, se concluye por medio de esta investigación, que el teletrabajo puede considerarse una estrategia de motivación.

Por otro lado, uno de cada tres trabajadores le dedica más de una hora diaria a trasladarse de su domicilio al trabajo y volver. Este tiempo, que no computa como horario de trabajo, puede verse duplicado en muchos casos. La tendencia de vida en las grandes ciudades hace, por otro lado, que los transportes públicos se encarezcan al desplazarse las zonas residenciales a kilómetros de donde se presta la relación laboral. El trabajador consigue que sus horas trabajadas sean efectivamente las justas, sin costes de tiempo restado a sus días. Al mismo tiempo, reduce sus gastos de transporte (APD, 2019).

Evitar los desplazamientos innecesarios ofrece a los trabajadores un tiempo muy valioso para dedicarle a su vida privada. Del mismo modo, la evaluación de su trabajo por resultados le permite no tener que cumplir innecesariamente unos horarios. Esto se traduce en más tiempo libre. Además, dedicar alrededor de diez minutos diarios a acicalarse, media hora en ducharse, vestirse, afeitarse o maquillarse para ir a la oficina, mientras que para trabajar desde casa emplean menos de veinte minutos (APD, 2019).

Como último aspecto positivo, podemos concluir con que la vida personal está llena de responsabilidades que cumplir y, muchas veces, el trabajador al tener que estar atado a un tiempo y espacio concreto durante su jornada laboral, no logra conciliar con su vida personal (RRHH, 2020). El teletrabajo permite que se **encuentre el equilibrio entre lo laboral y personal**, abogando por el bienestar personal, con los siguientes factores:

- Estabilidad emocional en casa. Los niños aprenden imitando las conductas de los adultos. Es importante mantener la calma y no transmitirles a los pequeños estrés o agobio. Para la tranquilidad de ambos, es interesante realizar un calendario en el que figuren qué horas se van a destinar a cada actividad del día: trabajo, deberes, comidas, deporte, ocio...
- Fijación de límites. Es importante hacerles entender que dentro de casa hay dos espacios, el de trabajo y el del hogar como tal. Poner un cartel en el lugar habilitado durante la jornada laboral que ponga, por ejemplo: "No molestar, mamá está trabajando".
- Flexibilidad. Los niños necesitan la atención y ayuda de los adultos, por lo que trabajar durante ocho horas seguidas sin interrupciones es imposible. Es importante contar con parones a lo largo de la jornada para el bienestar de ambas partes (RRHH, 2020).

Sin embargo, el teletrabajo también puede desencadenar perjuicios para el trabajador, puesto que al encontrarse solo en su hogar se puede fomentar la sensación de aislamiento, se puede producir un incremento del estrés debido a la posibilidad de trabajar más horas de las establecidas y por ende se dificulta la desconexión del trabajo durante los momentos de descanso de los trabajadores.

Por ejemplo, como seres sociales que somos, necesitamos relacionarnos a través de otros medios. Estos medios pueden ser el contacto físico con otras personas, la comunicación no verbal, etc., que a su vez son fundamentales para cualquier tipo de relación entre seres humanos (Paredes, 2020). Con el teletrabajo estos aspectos son eliminados y pueden causar patologías mentales como el **aislamiento, la soledad o el estrés** por la falta de comunicación e interacción con el resto de las personas.

La pérdida del contacto físico y visual con los compañeros puede enfriar las relaciones entre estos y disminuir el espíritu de equipo y el sentimiento de permanencia (Paredes, 2020). En el teletrabajo la mayoría de las conversaciones se desarrollan a través de un chat. Un texto o un comentario meramente informativo puede ser percibido por el receptor como una recriminación laboral que atenta directamente a su profesionalidad y competencias laborales.

Respecto al **estrés**, la Organización Internacional de Trabajo, realizó una investigación en más de 15 países para conocer cuál era el impacto del teletrabajo en la salud de los trabajadores, descubriendose varios aspectos. Por un lado, se puso de manifiesto que los empleados eran más productivos cuando realizaban sus tareas fuera de la oficina; pero, aunque esto es un claro beneficio, también se advirtieron ciertos riesgos para los empleados. Entre esos riesgos encontraron que los empleados que trabajaban desde casa tenían jornadas laborales más largas; un trabajo más intenso; y que interrumpían su labor para realizar tareas domésticas. Además, se encontró que el 42% de los empleados que trabajan desde casa padecían unos niveles altos de estrés laboral, frente al 29% de los trabajadores que realizaban su labor en la oficina o fuera de casa (Viñuela, 2020).

Uno de los motivos del estrés laboral es la **excesiva carga de trabajo**, se puede decir que trabajar demasiadas horas o realizar horas de más es una clara fuente de estrés. Además, no disponer de una fuerte organización del trabajo, como establecer la jornada por objetivos, o tener poco definidas las funciones y tareas a realizar también son causas de este estrés laboral (Viñuela, 2020). En este sentido, hay que añadir que a los empleados que trabajan desde casa les resultará más difícil separar su entorno laboral de su hogar. Si cenas en el mismo escritorio donde pasas 8 horas al día trabajando, al final no podrás dejar de trabajar porque terminarás pensando en el documento que vas a tener que entregar; en la tarea que realizaste ese día; o en la reunión que tendrás por la mañana.

Sin embargo, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo o trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 2021) regula en su artículo 18 el **derecho a la desconexión digital**. En la norma se reconoce la desconexión digital como una de las condiciones indispensables en las relaciones laborales entre trabajadores y empresas.

“Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar”.

Al eliminar los desplazamientos hasta las oficinas, algunos estudios demuestran que las jornadas laborales han aumentado de 8 a 10 horas al día. El uso incesante de las nuevas tecnologías y la digitalización de los procesos de trabajo en las empresas ha supuesto que la línea que separa el tiempo de trabajo y la vida íntima y personal se vea difuminada.

El derecho a la desconexión digital⁶ es una medida que permite a los empleados no conectarse a ningún dispositivo electrónico por motivos profesionales cuando ya ha terminado su jornada de trabajo. Los trabajadores están en su derecho de no contestar ningún tipo de llamadas ni mensajes, e incluso de apagar

⁶ Derecho a la desconexión digital: regulado en el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales., 2018) y en el artículo 18 de la Ley La Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo o trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 2021)

los dispositivos que utilicen para realizar sus tareas profesionales, una vez finalizado el día de trabajo. Por tanto, tras dar nuevas órdenes o enviar nuevas tareas, el empresario o jefe tendría que esperar hasta el día siguiente, cuando el trabajador comience de nuevo su jornada laboral, para obtener una respuesta (Agea, 2022).

El hecho de estar preocupados por el trabajo y de no imponer límites podría provocar ansiedad y estrés en los trabajadores. De esta manera, e imponiendo el derecho a la desconexión, se aumenta la productividad y el rendimiento mitigando la fatiga. Además, se establece la obligación de generar acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Por tanto, todas las empresas tienen la obligación de elaborar políticas internas que incluyan acciones que eviten el riesgo de fatiga mental o estrés, debido al tratamiento continuo de dispositivos electrónicos de trabajo. Así, tienen que definir cómo se va a realizar la desconexión digital y cómo se van a garantizar los períodos de descanso para limitar el uso de los dispositivos electrónicos (Agea, 2022).

Por otro lado, la Inspección de Trabajo puede aplicar medidas o sanciones a las empresas que no cumplan con la obligación que tienen de proteger a sus trabajadores frente a riesgos psicosociales e impone la necesidad de evaluar los riesgos en el ámbito laboral y planificar medidas preventivas.

Teletrabajo para las empresas

Las empresas han encontrado múltiples beneficios desde la instauración masiva y casi obligada del teletrabajo en aquellos puestos en los que se podía aplicar. Teletrabajando se consigue un clima mucho más descansado para el trabajador, teniendo en cuenta que, gracias a esta modalidad, los trabajadores no tienen que perder tiempo en atascos, en conseguir aparcamiento, etc. Además, para el medio ambiente el trabajo en remoto es un gran aliado porque reduciendo la movilidad en la carretera, se disminuyen los gases que se propagan a la atmósfera.

Pero las empresas también se ven beneficiadas gracias al teletrabajo. Hay muchos estudios que revelan que gracias a él se ha aumentado la productividad de las empresas y que por supuesto, se reducen los costes casi a la mitad ya que no se gasta apenas en luz, agua, alquiler de espacios para centros de trabajo, complementos de desplazamientos, dietas. Además, la productividad aumenta porque los trabajadores, al estar en su casa, tienen menos niveles de estrés, pueden tomar descansos más cortos y se producen menos bajas por enfermedad.

Según un estudio de CaixaBank (Canals & Carreras Baquer, 2020), además de la mejora del rendimiento, dos elementos adicionales favorecían mayores incrementos en la productividad de la empresa. En primer lugar, entre los empleados que teletrabajan se da una menor tasa de rotación, lo cual disminuye de forma sustancial los costes asociados a la selección de nuevos empleados y a su formación. En segundo lugar, la disminución de los costes de mantenimiento de los edificios de oficinas compensa con creces la inversión digital realizada en los hogares de los empleados que trabajan en remoto. Estas tres vías (rendimiento, rotación y ahorro de mantenimiento), tomadas en su conjunto, representaban una mejora de la productividad de la empresa analizada por Bloom de un 20%-30% (Canals & Carreras Baquer, 2020).

Pero al igual que en los dos apartados anteriores el teletrabajo también puede desencadenar aspectos positivos y perjudiciales para las empresas. En el caso de los aspectos perjudiciales, se encuentran la **desaparición del trabajo en equipo**, ya que somos seres sociales y estamos en grupo la mayor parte de nuestro día a día. Con la pandemia o la posibilidad de permanencia del teletrabajo en la sociedad, este hecho se está trastocando y están haciendo que cambiamos nuestros hábitos cotidianos. Este hecho supone el individualismo por encima del grupo de trabajo. En muchos casos se está diciendo que hay menos problemas de relación y menos fricciones. Puede suponer una ventaja, pero nos encontramos con la otra cara de la moneda, no cabe la resolución de conflictos. Los problemas que ya existían se aparan y no se solucionan, ahora no hay espacio para ello. Se enquistan y en muchos casos está llevando a estos equipos, cuando vuelven a estar en mismo espacio físico, a situaciones insostenibles (Martinez, 2020).

Como los trabajadores no se ven obligados a coincidir en un mismo lugar con sus compañeros, el contacto entre los miembros del grupo disminuye. Es por esto por lo que se ven directamente afectados elementos relacionados con el ambiente laboral como: el trabajo en equipo, la coordinación, la organización y las relaciones sociales.

También perjudica a la **cohesión interna de la empresa**, esto se puede dar porque, aunque las empresas actualmente forman sus equipos con profesionales que se encuentran en distintas regiones y estén conectados gracias a las nuevas tecnologías, esto supone un gran desafío para los gerentes y líderes pues la gestión del equipo y su vinculación interna es más dificultosa.

Tradicionalmente, incorporar nuevos miembros de trabajo ha sido una tarea compleja para los líderes. Sobre todo, conseguir que la persona se integre y se una al equipo como uno más. Con el teletrabajo y la posibilidad de formar equipos con personas de todo el mundo, esta tarea se hace aún mayor. La distancia física y la falta de contacto directo entre los miembros del equipo dificultan su cohesión (Castillo N. , s.f.).

Además, el teletrabajo también puede **eliminar de los trabajadores el orgullo de pertenecer a la empresa**, lo que afecta directa y negativamente a la entidad. Cuando nos sentimos identificados con un grupo, apoyados por nuestro entorno y con libertad para desarrollar nuestras capacidades, las opciones se multiplican. Esto es así en un grupo de amigos, en un partido de baloncesto o en una organización. El sentido de pertenencia empresarial mejora la productividad de los trabajadores y el rendimiento de la compañía (Samaniego, 2021).

Estar fuera de la empresa implica que poco a poco el trabajador se vaya alejando del ambiente empresarial de forma que tenga una menor sensación de pertenencia a esta. Por esta razón es importante trabajar la experiencia de empleado, entender las necesidades y preocupaciones de cada uno de los trabajadores para ofrecerles una solución personalizada que permita fortalecer la relación y potenciar su “*engagement*”⁷ con la compañía. Para lograrlo, es muy importante mantener una comunicación fluida, frecuente y transparente. Donde las personas sientan libertad para dar su opinión sincera, detectar debilidades y trazar un plan de acción que nos ayude a fortalecer ese sentimiento de pertenencia.

Como último aspecto negativo a destacar, el que más puede preocupar a las organizaciones es la **difícil tarea que conlleva controlar el teletrabajo**, porque el teletrabajo es una forma flexible de organización de trabajo

⁷ Engagement laboral: sentido de permanencia empresarial.

en la que el empleado realiza las tareas encomendadas por la empresa en un lugar diferente a la oficina gracias a la utilización de las nuevas tecnologías. Ya sea personal desplazado de forma fija o puntual por diversos motivos como viajes, lo cierto es que hasta hace poco se trataba de una práctica en la que era difícil controlar de forma exhaustiva el tiempo de trabajo realizado (SPEC, 2018).

Pero el teletrabajo también desencadena puntos positivos para las empresas, principalmente dos, y es que gracias a esta modalidad de trabajo las empresas han visto como se ha **aumentado su productividad y se han reducido los costes** considerablemente.

Según la consultora estadounidense Omdia (Omdia, 2021) para su estudio sobre el futuro del trabajo, el teletrabajo ha supuesto un incremento de productividad para el 68% de 400 empresas a nivel mundial encuestadas trabajo, y el 35% asegura que puede probar ese incremento con datos numéricos. Según esta encuesta, el 58% de los empleados de estas compañías mantendrán el teletrabajo o el empleo híbrido. ese incremento de la productividad se debe a que los trabajadores dedicaron un 9% más de tiempo a sus empleos, al hacer pausas más cortas y tener menos días de ausencia por enfermedad, además de una mejora del rendimiento por minuto del 4%. Además, los teletrabajadores mostraban una satisfacción con su empleo mayor y la tasa de renuncias cayó un 50% (Moreno, 2021).

Los trabajadores que desempeñan su actividad en esta modalidad suelen hacerlo por propia elección. Buscan este tipo de actividad porque es su decisión de vida y son conscientes de las mejoras. Esto hace que adquieran un responsabilidad muy superior y se traduzca en un mayor rendimiento.

Existen también otra serie de aspectos que también se ven beneficiados. Por ejemplo:

- Se reduce el absentismo laboral.
- Se minimiza el riesgo laboral en los tránsitos del domicilio al trabajo.
- Se favorece el trabajo colaborativo.

También se reducen notablemente los costes fijos de la empresa al no requerir unas instalaciones capaces de acomodar a estos trabajadores, menor consumo energético o no tener que realizar determinadas inversiones en inmovilizado material como mobiliario o infraestructuras técnicas (APD, 2019).

A nivel mundial se estima que la reducción de costes se debe a:

- Reducción de gastos de oficina. Provisión de locales de oficinas, internet, electricidad, agua, etc.
- Reducción de salario por traslado. Las empresas también son rentables al recortar los salarios de los trabajadores móviles que prefieren mudarse a áreas menos centralizadas. Por lo tanto, hará mayor ahorro y abaratamiento de los salarios para las empresas. Si bien muchos no están a favor de este plan, la mayoría parece dispuesta a pagar por la flexibilidad.
- Menos ausentismo y mejor retención de empleados. El trabajo remoto también tiene otros beneficios, incluida una mayor satisfacción laboral y una menor rotación. Si a este trabajo le sumamos la flexibilidad horaria, podemos ver cómo se reduce el absentismo, lo que repercute positivamente en los beneficios de la empresa. De hecho, una encuesta de Gallup muestra que las empresas con una fuerza laboral más comprometida son un 21% más rentables que las empresas con empleados desmotivados (Teletrabajos.info, 2022).

2. Ideología política

La política nos define como ciudadanos. Aunque pensemos que el sistema no funciona, o que ningún partido político nos representa, nuestra ideología puede definirse a partir de unos valores y una forma de pensar. (Report, 2018).

La división izquierda-derecha tiene una fecha de nacimiento dudosa. Todos la sitúan en las primeras semanas de la Revolución Francesa, pero no todos coinciden en cuanto al día. Hay un primer grupo de autores que ubica el origen de la expresión el 28 de agosto de 1789 (Casillas, 2016).

Gustavo Bueno pertenece a este primer grupo y en su libro «*El mito de la izquierda. Las izquierdas y la derecha*» dice: “Fue en la sesión del 28 de agosto de 1789, es decir, ya constituido el tercer estado como Asamblea Nacional cuando (acaso por analogía con la Cámara de los Comunes, en la que el partido en el poder se sienta siempre a la derecha, dejando la izquierda para la oposición) los partidarios del voto real absoluto se pusieron a la derecha y los que se atenían a un voto suavizado, o nulo, a la izquierda. Esta “geografía de la Asamblea” —como decía Mirabeau ya el 15 de septiembre de 1789— se mantuvo” (Bueno, 2003).

En el segundo grupo, el nacimiento de la izquierda y la derecha el 11 de septiembre de 1789, solo dos semanas después. Aunque las fechas sean dispares, sí hay consenso en torno a la circunstancia que provocó este reparto del espacio en la Asamblea Nacional (Casillas, 2016).

Tradicionalmente y hasta el día de hoy, en la política, izquierda y derecha se entienden como visiones antagónicas sobre la manera adecuada de alcanzar el bienestar social (Anónimo, s.f.).

A grandes rasgos, la ideología de izquierdas desarrolla sus políticas pensando en la sociedad, definida como un conjunto de personas que forman una comunidad. Por eso algunos gobiernos o partidos de izquierdas se definen como socialistas. Las medidas de izquierdas tienen como objetivo crear un estado del bienestar del que puedan beneficiarse todas las personas. Este sistema está sufragado por los impuestos que pagan los ciudadanos, cada uno en función de sus posibilidades (en principio, los ricos pagan más que los que ganan menos) (Report, 2018).

Por otro lado, la ideología de derecha se asocia con una visión más conservadora y enfatiza los valores tradicionales, la libertad individual y el libre mercado. Los partidarios de la derecha tienden a abogar por una menor intervención del gobierno en la economía, promoviendo la propiedad privada, la competencia y la responsabilidad individual. También suelen enfocarse en la defensa de la ley y el orden, la seguridad nacional y la preservación de las tradiciones culturales.

Ideología en el trabajo

En general, la ideología de izquierda tiende a mostrar una mayor preocupación por los derechos y el bienestar de los trabajadores, mientras que la ideología de derecha tiende a enfocarse más en la promoción y protección de los intereses de las empresas y el libre mercado.

La ideología de izquierda suele abogar por la regulación laboral más estricta, como leyes de salario mínimo, protección de los derechos sindicales, jornadas laborales más cortas y condiciones de trabajo seguras.

También tiende a promover políticas de bienestar social, como la atención médica y la educación accesible y de calidad para todos. Estas políticas se orientan hacia la reducción de las desigualdades socioeconómicas y la promoción de la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Por otro lado, la ideología de derecha suele favorecer una menor intervención del gobierno en la economía y una mayor libertad individual para las empresas. Los defensores de esta ideología argumentan que una menor regulación y carga impositiva permiten un mayor crecimiento económico y la generación de empleos. También suelen defender la propiedad privada y la libre competencia como motores para el desarrollo económico. Las políticas económicas de derecha a menudo se centran en la reducción de los impuestos a las empresas y la promoción de políticas de desregulación.

3. DATOS Y METODOLOGÍA

Este trabajo busca determinar el grado de relación de la posible permanencia del teletrabajo y sus afecciones para empresas, sociedad y trabajadores según la ideología política de los encuestados. Los datos utilizados para la realización del trabajo se han obtenido de la encuesta 3316 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) denominada “Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19”. El estudio es de ámbito nacional, puesto que los puntos de muestreo son en las 50 provincias de España, incluyendo las dos Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Esta encuesta se realizó del 8 al 17 de Marzo de 2021 a la población española de ambos性es mayores de edad, con un tamaño de la muestra de 3014 personas.

Este cuestionario se divide en 45 preguntas, en las cuales se trata información muy diversa como la existencia de conexión a Internet, motivos por los que no tiene conexión a Internet, existencia de ordenador, portátil o Tablet en el domicilio, situación laboral en época de pandemia, utilización de Internet para trabajar online durante la pandemia, realización de actividades de teletrabajo en el domicilio, así como edad, género y clase social.

Para analizar el objetivo principal del trabajo se han empleado cuatro preguntas de dicho cuestionario, en concreto la pregunta 15, la pregunta 16, la pregunta 17 y la pregunta 40 a.

La **pregunta 15** consiste en la valoración general del teletrabajo para las empresas. Profundizando, la pregunta 15a, se refiere a los aspectos positivos del teletrabajo para las empresas que son: aumenta la productividad y reduce costes; mientras que la pregunta 15b, hace referencia a los aspectos negativos del teletrabajo para las empresas como son: anular el trabajo en equipo, perjudicar la cohesión interna de la empresa, Eliminar el orgullo de pertenecer a la empresa, difícil de controlar.

La **pregunta 16** se refiere a la valoración del teletrabajo para los trabajadores. En este caso, la pregunta 16a toma como referencia los siguientes aspectos para valorar de forma positiva el trabajo a distancia para los empleados: Posibilitar la organización de su agenda, evitar desplazamientos, facilitar la conciliación familiar; mientras que la pregunta 16b analiza los aspectos negativos: Fomentar el aislamiento, incrementar el estrés, dificultar la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso, posibilidad de trabajar muchas más horas que las establecidas.

La **pregunta 17** hace un análisis más generalizado, al preguntar sobre si es positivo o negativo para la sociedad en conjunto. La pregunta 17a se encarga de los aspectos positivos: evita desplazamientos reduciendo atascos y contaminación, facilita movilidad de quien tiene que desplazarse necesariamente, facilita conciliación y cercanía de padres a hijos y flexibilidad para vivir en otro lugar. Por otro lado, la pregunta 17b, cuestiona sobre los aspectos negativos: Se fomenta el aislamiento y soledad de las personas, afecciones negativas a sectores económicos como el comercio, el ocio, la hostelería o los transportes, dificultad de los trabajadores para promocionarse en el trabajo, nuevos gastos para las empresas y trabajadores.

Por último, analizamos la **pregunta 40a** sobre que partidos habían votado los encuestados. Dada la cantidad de partidos se realizó una unión en dos bloques ideológicos, el bloque de la derecha y el bloque de la izquierda. En el bloque de la derecha, agrupamos al Partido Popular, VOX, Ciudadanos, Navarra Suma; mientras que, en el bloque de la izquierda, añadimos al PSOE, Unidas Podemos, En Comú Podem, En Común-Unidas Podemos, Mas País, ERC, JxCat, CUP, EAJ-PNV, EH-Bildu, CCa-PNC-NC, Més Compromís, BNG, PRC, Teruel Existe, PACMA.

El tratamiento de los datos se ha realizado con el programa SPSS mediante el diseño de tablas cruzadas y tablas personalizadas.

Para realizar las tablas cruzadas, primero hay que limpiar las variables de todos aquellos datos que puedan hacer que se pierdan individuos. Además, en este caso, hubo que eliminar aquellos partidos políticos minoritarios para que los resultados fueran más representativos y posteriormente agruparlos en dos bloques ideológicos para que las muestras fueran más fiables.

Una vez recodificadas las variables y organizados los datos, cruzamos las categorías en un orden determinado para obtener las tablas cruzadas. También nos proporcionan pruebas y medidas de asociación para verificar de forma más segura la existencia y el grado de relación entre las variables.

Las tablas personalizadas se utilizan para, una vez realizadas las tablas cruzadas y los estadísticos de prueba, agrupar los diferentes aspectos positivos o negativos junto con la ideología política y la prueba Chi-Cuadrado de Pearson.

El Chi-Cuadrado de Pearson que consiste en contrastar si las diferencias que se han observado entre las dos variables están relacionadas y si se confirma la hipótesis objeto de estudio. Los resultados que se pueden obtener son que cuanto mayor sea el valor de χ^2 , mayores posibilidades existen de que la prueba sea nula, es decir, que no existe relación entre las variables. Mientras que, si el valor de χ^2 se acerca a 0, más ajustada será la relación.

4. RESULTADOS

4.1. Valoración genérica para la sociedad

Comenzaré analizando los datos de la tabla según la valoración del teletrabajo para la sociedad y la ideología política de los individuos que han contestado la encuesta. Para ello se muestran varias tablas cruzadas y dos tablas personalizadas. La tabla 1 es una tabla cruzada para contrastar la valoración genérica del teletrabajo para la sociedad en función de la ideología de los encuestados. En la tabla 2, la primera tabla personalizada, se relacionan los aspectos positivos del teletrabajo para la sociedad con los partidos políticos agrupados en bloque de Izquierda y de derecha, mientras que la segunda tabla personalizada relaciona los aspectos negativos del teletrabajo para la sociedad con los partidos políticos igualmente aplicados que en la primera. Las tres tablas se han realizado teniendo en cuenta la prueba Chi-Cuadrado de Pearson.

La tabla 1 destaca porque que el bloque de la izquierda roza el 42%, con casi 600 encuestados. Esto significa que los votantes de partidos de izquierdas valoran positivamente los beneficios que puede aportar el teletrabajo a la sociedad, respecto del bloque de la derecha que, con solamente un 22,6% que se traduce en 320 entrevistados, opinan que el teletrabajo no es tan beneficioso para la sociedad. Esta diferencia da una primera idea sobre la influencia de la ideología política en la posible aceptación del teletrabajo en la sociedad

*Tabla 1: Valoración del teletrabajo para la sociedad*Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha*

Valoración del teletrabajo para la sociedad		Datos recodificados en Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha			Total	
		Bloque	Bloque Derecha	Izquierda		
		Izquierda				
Cree que es positivo para la sociedad	Recuento	591	320	911		
	% del total	41,7%	22,6%	64,2%		
Cree que es perjudicial para la sociedad	Recuento	176	129	305		
	% del total	12,4%	9,1%	21,5%		
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo	Recuento	112	90	202		
	% del total	7,9%	5,3%	14,2%		
Total	Recuento	879	539	1418		
	% del total	62,0%	38,0%	100,0%		

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,425 ^a	8	,001
Razón de verosimilitud	25,870	8	,001
Asociación lineal por lineal	,053	1	,819
N de casos válidos	1348		

Fuente: CIS y SPSS

En la tabla 2 vemos que hay dos de los aspectos estudiados en los que se confirma la hipótesis realizada de si hay o no relación entre los bloques ideológicos y como valoran cada aspecto positivo del teletrabajo para la sociedad. Esto lo podemos valorar gracias a la chi-cuadrado de Pearson, que nos indica en qué medida las diferencias entre variables analizadas en las tablas cruzadas tienen relación o son fruto del azar al contrastar con la hipótesis planteada. En este caso, las variables que tienen sesgo son Evitar desplazamientos reduciendo atascos y contaminación y Facilitar la movilidad de quien tiene que desplazar necesariamente.

Si nos fijamos en Evitar desplazamientos reduciendo atascos y contaminación, observamos como los votantes de partidos de la derecha lo valoran menos que los votantes de partidos de izquierdas. A estos últimos sí que les interesa, porque están más preocupados por el cambio climático y abogan por acciones más ambiciosas para combatirlo. Tienden a favorecer regulaciones ambientales más estrictas, la promoción de energías renovables, la inversión en tecnología verde y la introducción de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Pero los partidos de la derecha siempre han expresado desconfianza sobre la influencia humana en el cambio climático.

En cuanto a Facilitar la movilidad de los que tienen que desplazarse necesariamente, sucede lo mismo que con la Evitar desplazamientos, es menos valorado por el bloque de la derechas que por el otro bloque analizado. Esto se da porque los encuestados votantes de partidos políticos de derechas no creen que se vaya a reducir el tráfico tanto como para facilitar la movilidad de los equipos urgentes.

En el resto de los aspectos, Facilitar la conciliación y Flexibilidad para vivir en otro lugar no se distingue relación entre los aspectos positivos del teletrabajo para la sociedad y la ideología política.

Tabla 2: Aspectos positivos del teletrabajo para la sociedad*Bloque de izquierda y derecha

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-cuadrado ⁸
	BLOQUE DERECHA	BLOQUE IZQUIERDA	
Porque evita desplazamientos reduciendo atascos y la contaminación	258	524	,011
Porque facilita la movilidad de los/as que tienen que desplazarse necesariamente (reduce el tráfico)	229	468	,030
Porque facilita la conciliación familiar y la cercanía de los/as padres/madres a los/as hijos/as pequeños/as	254	493	,282
Porque da flexibilidad para vivir en otro lugar diferente al del trabajo	246	469	,558

La tabla 3 es una tabla personalizada en la que se relacionan los aspectos negativos que puede conllevar el teletrabajo para la sociedad con respecto a la opinión ideológica de los encuestados. En esta tabla solamente uno de los cuatro aspectos analizados cumple la hipótesis estudiada según la prueba estadística Chi-Cuadrado de Pearson. Esta variable es las Afecciones negativas a sectores económicos como el comercio, hostelería o transportes.

La relación que se ha encontrado entre las afecciones negativas a determinados sectores económicos incluidos en el sector servicios no es de confrontación entre opiniones de los bloques ideológicos, sino que hay unanimidad de opiniones. Esta unanimidad se refleja en que la diferencia entre los bloques es tan solo de 12 entrevistados, 135 votantes de izquierdas y 123 de derechas. El teletrabajo puede derivar problemas a otros sectores que dependen directamente de zonas donde se concentra mucha actividad laboral, estos sectores son los que más han sufrido con la pandemia, el confinamiento hizo que muchos de ellos cerraran y hoy en día algunos no se han podido recuperar. Por ello, tanto los grupos de un lado como de otro están de acuerdo en que hay que ayudarles para que salgan adelante (Pérez, 2020).

Por otro lado, para el resto de aspectos el valor de Chi-Cuadrado es demasiado alto para que se cumpla la hipótesis realizada y no se encuentra relación entre aspectos como Fomentar el aislamiento de las personas, Dificultad para promocionar en el trabajo y Nuevos gastos con las ideas políticas de los entrevistados.

⁸ Las pruebas Chi-Cuadrado y las tablas cruzadas que me han permitido realizar las tablas personalizadas se encuentran en el Anexo

*Tabla 3: Aspectos negativos del teletrabajo para la sociedad*Bloque de izquierda y derecha*

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-cuadrado
	BLOQUE DERECHA	BLOQUE IZQUIERDA	
Porque fomenta el aislamiento de las personas	136	173	,201
Porque afecta negativamente a sectores económicos como el comercio, el ocio, la hostelería o los transportes	123	135	,013
Porque dificulta promocionarse en el trabajo	72	80	,175
Porque supone nuevos gastos	52	70	,807

4.2. Valoración del teletrabajo para los trabajadores

Para este segundo apartado, igual que en el anterior, comenzaré analizando los datos de la tabla según la valoración del teletrabajo para los trabajadores y la ideología política de los individuos que han contestado la encuesta. Para ello se muestran varias tablas cruzadas y dos tablas personalizadas. La tabla 4 es una tabla cruzada para contrastar la valoración del teletrabajo para los trabajadores en función de la ideología de los encuestados. En la tabla 5, la primera tabla personalizada, se relacionan los aspectos positivos del teletrabajo para los trabajadores con los partidos políticos agrupados en bloque de Izquierda y de derecha, mientras que la segunda tabla personalizada relaciona los aspectos negativos del teletrabajo para los trabajadores con los partidos políticos igualmente agrupados que en la primera. Las tres tablas se han realizado teniendo en cuenta la prueba Chi-Cuadrado de Pearson para determinar si existe relación entre las variables analizadas.

La tabla 4 nos muestra la valoración del teletrabajo para los trabajadores, es decir, si los entrevistados creen que les puede resultar beneficioso o más bien perjudicial. Los simpatizantes con partidos políticos de la izquierda representados por 541 entrevistados creen que el teletrabajo es positivo para los trabajadores, mientras que los simpatizantes de la derecha, con 296 entrevistados, no son tan optimistas. Una mezcla de aspectos negativos y positivos causa que los partidos de ambas ramas ideológicas puntúen que efectivamente el teletrabajo puede acarrear beneficios para los trabajadores, pero sobre todo hay que cuidar que con esa modalidad de trabajo no se vean afectados los derechos de los trabajadores ni su bienestar.

Tabla 4: Valoración del teletrabajo para los empleados/trabajadores* Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha

Valoración del teletrabajo para los empleados/trabajadores		Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha			Total
		Bloque Izquierda		Bloque Derecha	
		Recuento	% del total		
Cree que es positivo para los/as empleados/as/trabajadores/a		541	38,2%	296	837
		154	10,9%	116	270
		184	13,0%	127	311
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo		879	62,0%	539	1418
				38,0%	100,0%
Total					

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,351a	2	,042
Razón de verosimilitud	6,325	2	,042
Asociación lineal por lineal	4,260	1	,039
N de casos válidos	1418		

Fuente: CIS y SPSS

En la tabla 5 vemos que ninguno de los aspectos estudiados confirma la hipótesis realizada de si hay o no relación entre los bloques ideológicos y como valoran cada aspecto positivo del teletrabajo para los trabajadores. Esto lo podemos valorar gracias a la chi-cuadrado de Pearson, que en este caso nos da valores demasiados altos como para determinar relación entre las variables.

Esta falta de relación se puede deber a que, a pesar de que los encuestados creen que en balance general el teletrabajo sí que puede generar beneficios para los trabajadores, también crean que ninguno de los aspectos positivos preguntados tengan que ver con los beneficios generales del trabajo para los trabajadores.

Tabla 5: Aspectos positivos del teletrabajo para los trabajadores*Bloque de izquierda y derecha

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-Cuadrado
	BLOQUE DERECHA Recuento	BLOQUE IZQUIERDA Recuento	
Porque los/as empleados/as/trabajadores/as son dueños/as de su tiempo para organizar la agenda	205	374	,304
Porque evita desplazamientos	257	454	,706
Porque favorece la conciliación familiar	252	463	,142

Por el contrario, la tabla 6 que es una tabla personalizada analiza los aspectos negativos del teletrabajo para los trabajadores en función de la ideología política de las personas encuestadas segmentada en dos bloques ideológicos, tomando como referencia la prueba estadística Chi-Cuadrado de Pearson que nos indica la existencia de la hipótesis que se está analizando en este trabajo. Son cuatro los aspectos negativos analizados y encontramos relación con la ideología en dos de ellos. Son el Incremento del estrés y la Posibilidad de trabajar muchas más horas de las establecidas.

El aspecto Incremento del estrés recoge muchos más entrevistados del bloque de la izquierda que de la derecha. Por parte de la izquierda son 160 entrevistados mientras que de parte de la derecha solamente han considerado este aspecto como perjudicial para el teletrabajo un total de 58 entrevistados. Esta diferencia se puede deber a que los votantes de la izquierda son los más reivindicativos en cuanto a la defensa de los derechos de los trabajadores y al mantenimiento de su bienestar, y sobre como el teletrabajo puede desencadenar episodios de estrés laboral en los trabajadores.

El otro aspecto es la Posibilidad de trabajar muchas más horas que las establecidas también aflora una clara diferencia entre los votantes de un lado y de otro. Los entrevistados de la izquierda son 131 mientras que los de la derecha son 40 menos, 83. Al igual que en el aspecto anterior, se deja entrever como los simpatizantes de los partidos políticos de izquierdas son más exigentes con el cumplimiento de las condiciones de trabajo, y aunque es verdad que con el teletrabajo se ahorra tiempo en los desplazamientos al centro de trabajo, al trabajar en remoto resulta más difícil de controlar que las jornadas de trabajo sean conforme a las establecidas por contrato.

Los otros dos aspectos, Dificulta la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso y fomento del aislamiento, no están relacionados con la ideología política.

Tabla 6: Aspectos negativos del teletrabajo para los trabajadores*Bloque de izquierda y derecha

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-Cuadrado
	BLOQUE DERECHA	BLOQUE IZQUIERDA	
	Recuento	Recuento	
Porque fomenta el aislamiento	97	124	,418
Porque incrementa el estrés	58	106	,011
Porque dificulta la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso	78	115	,218
Porque se pueden trabajar muchas más horas que las establecidas	83	131	,047

4.3. Valoración del teletrabajo para las empresas

Comenzaré analizando los datos de la tabla según la valoración del teletrabajo para las empresas y la ideología política de los individuos que han contestado la encuesta. Para ello se muestran varias tablas cruzadas y dos tablas personalizadas. La tabla 7 es una tabla cruzada para contrastar la valoración del teletrabajo para las empresas en función de la ideología de los encuestados. En la tabla 8, la primera tabla personalizada, se relacionan los aspectos negativos del teletrabajo para las empresas con los partidos políticos agrupados en bloque de Izquierda y de derecha, mientras que la segunda tabla personalizada relaciona los aspectos positivos del teletrabajo para las empresas con los partidos políticos igualmente agrupados en bloques. Las tres tablas se han realizado teniendo en cuenta la prueba Chi-Cuadrado de Pearson para determinar si existe relación entre las variables analizadas.

La tabla 7 analiza la valoración del teletrabajo para las empresas desde el punto de vista de la ideología de los entrevistados. El bloque de partidos políticos de la izquierda suma 719 entrevistados que creen que el teletrabajo es positivo para las empresas, frente a una reacia derecha que con 382 entrevistados, no son tan optimistas. Esta diferencia de casi 340 entrevistados podría ser un indicio de la izquierda que, en su férreo intento de defender los intereses de los trabajadores, crea que a las empresas también les pueda resultar beneficiosa la implantación de trabajo en remoto. Gracias a la prueba estadística Chi-Cuadrado se puede determinar que en este caso la hipótesis estudiada se confirma.

Tabla 7: Valoración del teletrabajo para las empresas* Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha

Valoración del teletrabajo para las empresas		Bloque de Izquierda y Bloque de Derecha		
		Bloque Izquierda	Bloque Derecha	Total
		Recuento	Recuento	Recuento
Cree que es positivo para las empresas		719	382	1101
	% del total	50,7%	26,9%	77,6%
Cree que es perjudicial para las empresas		60	74	134
	% del total	4,2%	5,2%	9,4%
(NO LEER) En unas cosas es positivo y en otras negativo		100	83	183
	% del total	7,1%	5,9%	12,9%
Total		879	539	1418
	% del total	62,0%	38,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,174a	2	,000
Razón de verosimilitud	25,549	2	,000
Asociación lineal por lineal	15,338	1	,000
N de casos válidos	1418		

Fuente: CIS y SPSS

Las tablas personalizadas 8 y 9 reflejan que la ideología política de los encuestados no tiene ningún tipo de relación ni con los aspectos positivos del teletrabajo para las empresas ni con los negativos porque la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson revela coeficientes demasiado altos.

En el caso de los aspectos negativos, la tabla 8, se analizan aspectos como Anular el trabajo en equipo, Perjudicar la cohesión interna de la empresa, Eliminar el orgullo de pertenecer a la empresa y Difícil de controlar. Los encuestados pertenecientes a ambos bloques ideológicos no creen que estos aspectos tengan que ver con los perjuicios reales que puede causar el teletrabajo para las empresas, más bien les resulta indiferente.

*Tabla 8: Aspectos negativos del teletrabajo para las empresas*Bloque de izquierda y derecha*

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-Cuadrado
	BLOQUE DERECHA	BLOQUE IZQUIERDA	
Porque perjudica el trabajo en equipo	31	27	,565
Porque perjudica la cohesión interna de la empresa	22	19	,729
Porque anula el orgullo de pertenecer a la empresa	17	9	,222
Porque es muy difícil de controlar	40	26	,248

En la tabla personalizada 9 solamente se han analizado dos aspectos positivos del teletrabajo, Aumento de la productividad y Reducción de los costes, que tampoco han confirmado la hipótesis objeto de estudio al obtener en la prueba Chi-Cuadrado de Pearson valores demasiado altos.

La asociación inexistente entre las variables se puede deber a que es posible que falten matices para determinar que el aumento de la productividad y la reducción de costes durante la relación laboral en remoto son exclusivamente los únicos aspectos positivos que acarrea el teletrabajo para las empresas.

*Tabla 9: Aspectos positivos del teletrabajo para las empresas*Bloque de izquierda y derecha*

	Recuerdo de voto en 2019		Chi-Cuadrado
	BLOQUE DERECHA	BLOQUE IZQUIERDA	
Porque aumenta la productividad	206	358	,238
Porque reduce costes	270	511	,661

5. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo es buscar la relación entre la adaptación del teletrabajo en España desde un punto de vista ideológico teniendo como base de análisis la encuesta del CIS 3316 “Tendencias Digitales COVID-19”.

Para lograr ese objetivo, se ha analizado el teletrabajo desde tres grandes grupos: sociedad, trabajadores y empresas. Mientras que la opinión política se sesgó en los bloques de ideología. Para ello se han agrupado los partidos políticos de PSOE, Unidas Podemos, En comú Podem, En comú-Unidas Podemos, Más País, ERC, JxCat, CUP, EAJ-PNV, EH Bildu, Mes Compromís, BNG, PRC y PACMA en el bloque ideológico de la izquierda. Mientras que, en el bloque de la derecha, se han contemplado PP, VOX, Ciudadanos, CCa-PNC-NC y Navarra Suma.

En primer lugar, con una valoración genérica para la sociedad se descubre que la relación entre el teletrabajo y la opinión política es muy clara porque los partidos del bloque de la izquierda puntúan muy positivamente esta modalidad de trabajo por los beneficios que puede dar a la sociedad en su conjunto.

En el análisis individual de los aspectos positivos y negativos de esta valoración, hay dos puntos en los que se aprecia una correlación clara con la ideología: porque se evitan desplazamientos reduciendo atascos y contaminación y porque se facilita la movilidad de los que tienen que desplazarse necesariamente.

En segundo lugar, la conexión de la opinión que tienen los encuestados sobre la valoración del teletrabajo para los trabajadores no es tan estrecha como en el caso anterior puesto que ambos bloques coinciden en que, si el teletrabajo fuera una forma de trabajo más aplicada por las empresas, los trabajadores podrían beneficiarse de las utilidades que ofrece. Sin embargo, la izquierda se desvincula al creer que el teletrabajo podría aumentar el estrés que sufren los trabajadores por culpa de la casi inexistencia de horarios o la no separación de hogar-centro de trabajo.

En tercer lugar, en la relación con las empresas es más clara la codependencia entre las dos variables, siendo la valoración de los votantes de los partidos de izquierda mucho más positiva que la de los votantes de los partidos de derechas. Aunque tras el análisis individual de los aspectos positivos y de los negativos de esta valoración no se ha encontrado relación con ninguno de los bloques ideológicos.

Por lo tanto, este trabajo confirma que a nivel general sí que hay relación entre la ideología política y la aceptación y predisposición del teletrabajo, pero analizando en detalle los aspectos positivos y negativos se comprueba que esa relación es casi inexistente. Aunque, se puede decir que los votantes de los partidos de Izquierdas son los que propugnar una mayor aceptación del teletrabajo siempre y cuando este no atente contra los derechos laborales de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Agea, O. (2022). *El derecho a la desconexión digital, una medida crucial para el teletrabajo*. Obtenido de Grupo 2000: <https://www.grupo2000.es/el-derecho-a-la-desconexion-digital-una-medida-crucial-para-el-teletrabajo/#:~:text=La%20Ley%2010%2F2021%2C%20de,laborales%20entre%20trabajadores%20y%20empresas>
- APD, R. (2019). *¿Qué es el teletrabajo y por qué es una tendencia al alza?* Obtenido de APD: <https://www.apd.es/que-es-el-teletrabajo/>
- Barcelona, E. (2021). *Ampliar el teletrabajo permitiría reducir la contaminación hasta un 10%*. Obtenido de Diario de Navarra: <https://www.diariodenavarra.es/noticias/vivir/medio-ambiente/2021/09/22/ampliar-el-teletrabajo-permitiria-reducir-contaminacion-10-501511-3281.html>
- Brief, H. a. (2022). *El teletrabajo debe asegurar la salud física y mental de los trabajadores*. Obtenido de Infocop: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=19766
- Canals, C., & Carreras Baquer, O. (2020). *Trabajo y productividad: un binomio complejo*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611146>
- Carrasco, L. (2022). *Zoom ceiling, el nuevo techo de cristal que conviene romper*. Obtenido de HRTrends By Infoempleo: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/zoom-ceiling-nuevo-techo-de-cristal-que-conviene-romper/>
- Castillo, E. (2021). *POLÍTICAS AMBIENTALES: ¿DE IZQUIERDA O DE DERECHA?* Obtenido de El Ucabista: <https://elucabista.com/2021/03/23/politicas-ambientales-de-izquierda-o-de-derecha-por-joaquin-benitez/>
- Castillo, N. (s.f.). *Gestionar equipos en remoto: cómo conseguir su cohesión*. Obtenido de Interbel: <https://www.interbel.es/gestionar-equipos-en-remoto-como-conseguir-su-cohesion/>
- del Río, A. (2022). *8 tips para combatir el aislamiento generado por el teletrabajo*. Obtenido de Bros Group: <https://brosgroup.es/trends/2022/01/tipos-combatir-aislamiento/>
- EFE. (2021). *Ampliar el teletrabajo permitiría reducir la contaminación hasta un 10%*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/medioambiente/empresa/2021-09-23/teletrabajo-medioambiente-reducir-contaminacion_3294037/
- Estatuto de los Trabajadores, 2/2015 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 13 de Noviembre de 2015).
- INAP. (2022). *El Supremo refuerza la doctrina sobre la reclamación del teletrabajo como derecho fundamental*. Obtenido de La administración al día: <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1513052>
- Izquierdo Fernández, S. (2020). *Ideología y política medioambiental*. Obtenido de El País: https://elpais.com/elpais/2020/01/20/opinion/1579545919_275797.html
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 10/2021 (Jefatura del Estado/BOE 10 de Julio de 2021).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales., 3/2018 (Jefatura del Estado/BOE 6 de Diciembre de 2018).

Lizarralde, C. (2021). *Trabajar más horas, volver a la oficina o modelo híbrido: el tiempo pone al teletrabajo en su sitio.* Obtenido de 20minutos: <https://www.20minutos.es/noticia/4826821/0/trabajar-mas-horas-volver-a-la-oficina-o-modelo-hibrido-el-tiempo-pone-al-teletrabajo-en-su-sitio/>

Lopez, P. (2022). *Cambian las tornas: las empresas deberán costear los gastos del teletrabajo.* Obtenido de Levante: <https://www.levante-emv.com/economia/2022/09/12/empresas-deberan-costear-gastos-teletrabajo-dv-75340823.html>

Martinez Iza, S. (2020). *¿Cómo afecta el teletrabajo a nuestras relaciones laborales y a los equipos?* Obtenido de Ediren: <https://www.ediren.com/articulos/como-afecta-el-teletrabajo-a-nuestras-relaciones-laborales-y-a-los-equipos/>

Moreno, M. A. (2021). *En plena vuelta a las oficinas, varios estudios aseguran que el teletrabajo ha aumentado la productividad.* Obtenido de Bussines Insider: <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>

Paredes, S. (2020). *Cinco inconvenientes del teletrabajo en las relaciones laborales.* Obtenido de Observatorio de RRHH: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/como-afecta-el-teletrabajo-a-las-relaciones-laborales.html>

Pérez Illanes, S. (2020). *Teletrabajo: pros y contras para la economía.* Obtenido de Sage: <https://www.sage.com/es-es/blog/teletrabajo-pros-contras-economia/>

Ramirez, N. (2022). *¿QUÉ ES EL ZOOM CEILING Y CÓMO HACERLE FRENTE EN TU ORGANIZACIÓN?* Obtenido de VenturesSoft: <https://venturesoft.com/zoomceiling/?privacy=updated>

Recurso de Casación Contencioso-Administrativo, 957/2022 (Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso 7 de Julio de 2022).

Report, J. (2018). *La Vanguardia.* Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20181022/452426477946/dercha-izquierda-politica-ideologia-derechos-sociales-empresa.html>

RRHH, E. d. (2020). *El teletrabajo y su impacto en la Experiencia de Cliente.* Obtenido de Asociacion para el desarrollo de la experiencia de cliente: <https://asociaciondec.org/blog-dec/el-teletrabajo-y-su-impacto-en-la-experiencia-de-cliente/43946/#3.1.%20Ventajas%20para%20el%20trabajador>

Sabater Fernandez, M. d. (2014). LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA.LA MUJER Y LA DIFICULTAD DE LA CONCILIACION LABORAL. *Universidad de La Rioja Dialnet*, 169-170.

Samaniego, J. F. (2021). *¿Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial?* Obtenido de WTW: <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/sentido-de-pertenencia-empresarial/>

Sanidad, M. d. (2020). *Lista de actividades esenciales.* Obtenido de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/lista_actividades_esenciales.pdf

Serra Pallisa, J. (2022). *Teletrabajo en solitario, sin sentirte solo*. Obtenido de Asepeyo: <https://www.asepeyo.es/blog/seguridad-laboral/teletrabajo-en-solitario-sin-sentirte-solo/>

SPEC. (2018). *TELETRABAJO Y VIAJES: ¿CÓMO CONTROLAR EL TIEMPO DE TRABAJO FUERA DE LAS OFICINAS?* Obtenido de Grupo Spec: <https://grupospec.com/blog/teletrabajo-y-viajes-como-controlar-el-tiempo-de-trabajo-fuera-de-las-oficinas/>

Teletrabajos.Info. (2022). *El Teletrabajo, Ahorros Para La Empresa Y Costes Para Trabajadores*. Obtenido de Teletrabajos Info: <https://teletrabajos.info/teletrabajo-ahorro-para-empresa-costes-para-trabajadores/>

Vera, L. (2022). *El teletrabajo, cada vez más cerca de ser un derecho fundamental*. Obtenido de Criar con sentido: <https://www.criarconsentidocomun.com/el-teletrabajo-y-la-conciliacion-familiar/>

Viñuela, P. (2020). *Estrés laboral y teletrabajo*. Obtenido de Psynthesis: <https://psynthesispsicologia.es/estres-laboral-y-teletrabajo>
