

Percepción del teletrabajo en España tras la COVID-19¹

Oscar Iglesias Fernández²

Introducción

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido regulado en España, en la Unión Europea, y a nivel internacional (BOE, 2021). A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reguló, en el Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, considerando que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma. En la Unión Europea, en el año 2002 se firma el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, con el objetivo de tener un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. Este Acuerdo, revisado en 2009, entendió el teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo y dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras. Y lo definió como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. Una vez definido, estableció una serie de cuestiones esenciales: su carácter voluntario; la igualdad de derechos con el resto de los trabajadores de la empresa; la dotación de equipos; la seguridad laboral; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

En cuanto a España, desde el año 2012 se realiza un desarrollo legislativo amplio con el fin de clarificar y favorecer el teletrabajo:

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde se reconoce el teletrabajo como una forma de organización del trabajo que encaja en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia se definió en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de

¹ Para citar este artículo:

Iglesias, O. (2024). Percepción del teletrabajo en España tras la COVID-19. En Rodríguez-Mena, M., Rojas, M., Pérez, O., Serrano, A., Llanes, L., Capote, T. y Armas, A. (eds.). Memorias del Simposio Internacional 40 Aniversario del CIPS [Multimedia]. Ediciones CiPS, ISBN: 978-959-85018-1-6 <http://www.cips.cu/Publicaciones/articulos>

² Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Profesor de Sociología de la UNED. Miembro del equipo de investigación del Grupo de Estudios sobre Tendencias Sociales (GETS).

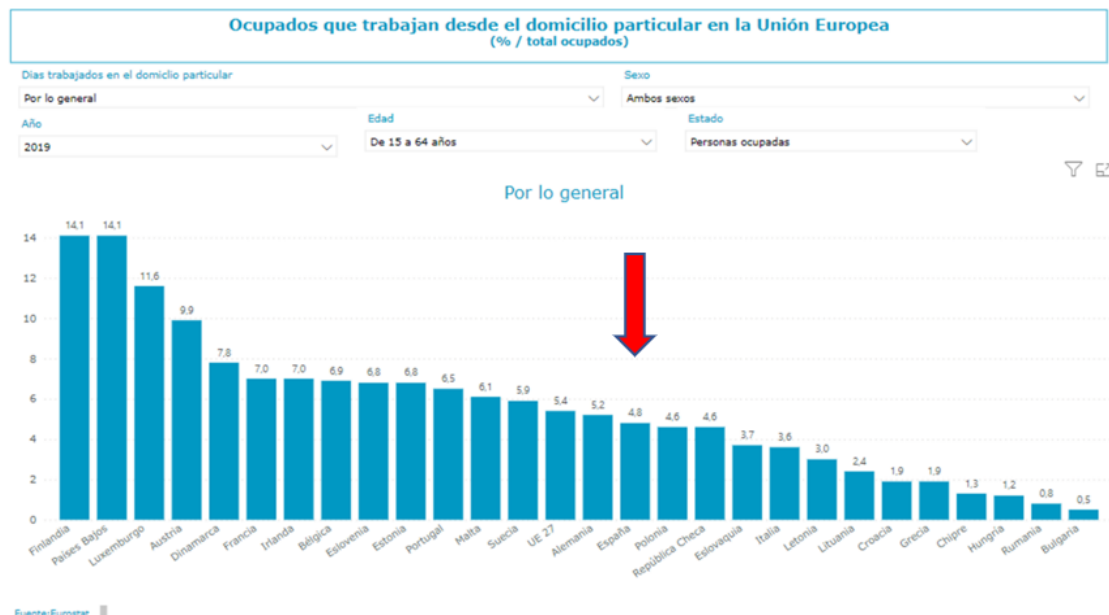
manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” (BOE, 2015). Pero este artículo resultaba insuficiente para las peculiaridades del teletrabajo.

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se implantan un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde se modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, y se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.
- Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de ministros el 29 de marzo de 2019, donde se señala que el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural y revertir la despoblación.
- 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 el artículo 5 dispone el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, fruto de la concertación social, que tras ser convalidado por el Congreso se tramitó como proyecto de ley, finalmente aprobado. Su objetivo es, por una parte, proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, y por otra, un marco de derechos que satisfagan, entre otros, su carácter voluntario y reversible, la igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento. La aprobación de esta ley supuso también un avance en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita.

El teletrabajo, ha existido desde la década de los 70 del siglo pasado, cuando se desarrolló la teleconmutación en la industria de la información en el estado norteamericano de California (Nilles, 1975). El debate sobre su potencial utilización aparece con el incipiente desarrollo de las tecnologías de la información y la crisis del petróleo de los años setenta que ve en esta forma de organización del trabajo una posible solución a algunos de los problemas económicos (Madsen, 2011). En ese momento, pero posteriormente con más importancia, ante el desarrollo exponencial de la tecnología, su utilización se plantea como un medio con bastante potencial transformador para dar respuesta a distintas necesidades sociales: la conciliación y la flexibilidad de la vida laboral y familiar (Benzunegui, 2002; Gala Durán, 2021); la salud laboral (Montreuil y Lippel, 2003; De Vicente Pachés, 2020); la necesidad de facilitar el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad (Goytre Boza, 2013); o ser una alternativa ante los problemas de movilidad y contaminación que se producen en las grandes ciudades (Handy y Mokhtarian, 1996). Junto a lo anterior, un elemento de análisis importante es la perspectiva de género a la hora de estudiar cómo se distribuyen los trabajos y el tiempo dentro del hogar (Mirchandani, 2000) ya que el teletrabajo puede ser una oportunidad para las mujeres al ayudar a mantener sus carreras después del parto (Chung y Horst, 2018), o puede resultar una trampa (Haddon y Silverstone, 1993) al aumentar las cargas de trabajo.

En España, según Eurostat, apenas un 4,8 por ciento de los empleados españoles trabajaba a distancia de forma habitual en 2019. Una cifra muy inferior a lo que ocurría en países como Finlandia, Países Bajos o Luxemburgo con porcentajes cercanos al 15 por ciento o superiores.

Gráfico 1. Ocupados que trabajan desde el domicilio en la Unión Europea 2019

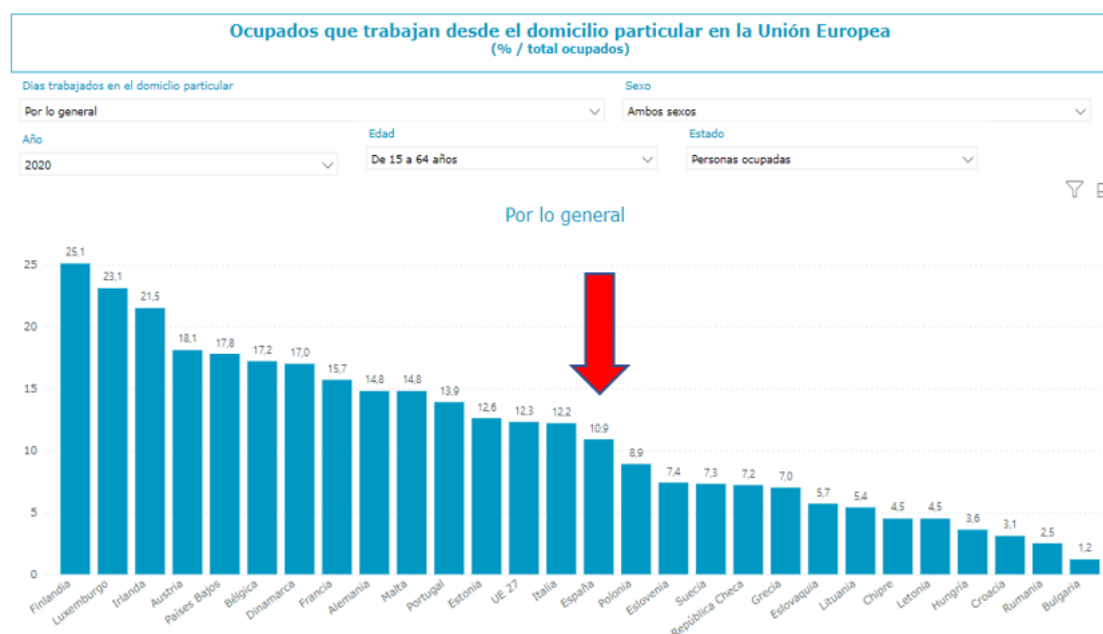


Fuente: Eurostar

Pero debido a la pandemia de COVID 19, la necesidad hizo que cientos de miles de personas tuvieran que teletrabajar en sus casas, de un día para otro. Esta crisis sanitaria hizo del teletrabajo el mecanismo más eficaz para mantener la actividad durante la pandemia y garantizar la prevención frente al contagio. Y a la vez, reforzó la tendencia a normalizar esta forma de organización del trabajo e incluso la llegó a establecer como preferente en algunos sectores. Lo que provocó que el porcentaje de personas ocupadas

en España que empezaron a trabajar en sus domicilios particulares subiera en pocas semanas, llegando a más del treinta por ciento (Ahrendt *et al*, 2020) y al 10,9 por ciento de las personas ocupadas en el cómputo anual, según datos de Eurostar. Un porcentaje por debajo de la media de la Unión Europea y bastante alejado del 25,1 por ciento de Finlandia, que en algunos momentos alcanzó el sesenta por ciento (Ahrendt *et al*, 2020); el 23,1 por ciento de Luxemburgo; o el 21,5 por ciento de Irlanda.

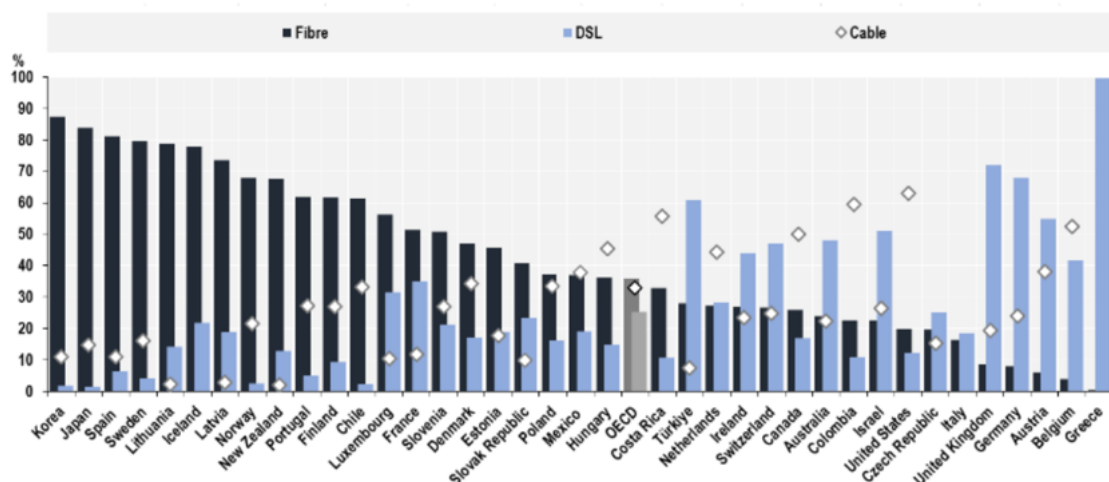
Gráfico 2. Ocupados que trabajan desde el domicilio en la Unión Europea 2020



FUENTE: Eurostar

Esta situación, evidenció que el teletrabajo era una posibilidad factible desde hace décadas, que no se había desarrollado por cuestiones ajenas a la implantación tecnológica, ya que España en 2020 era el tercer país del mundo con mayor despliegue de fibra óptica del mundo (OCDE, 2022), y con más fibra instalada que Alemania, Francia, Reino Unido e Italia juntas. Con las infraestructuras tecnológicas creadas, la pandemia aceleró la digitalización de las compañías, el teletrabajo, la educación digital, pero también permitió dentro del aislamiento físico que se produjo, que las personas estuvieran conectadas laboralmente. Y muy importante, en contacto con sus familiares y amigos en los peores momentos.

Gráfico 3. Porcentaje de conexiones por fibra óptica sobre el total de conexiones fijas de banda ancha



Fuente: OCDE

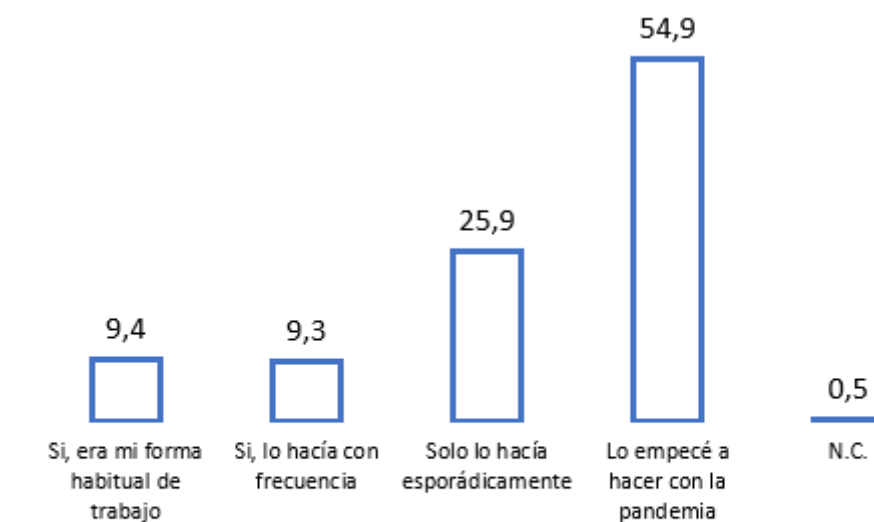
Este incremento del teletrabajo que se produjo durante la pandemia puede y debe acelerar un cambio disruptivo en las relaciones laborales y en la conciliación de la vida laboral y personal que ponga coto a una cultura presentista, que se resiste a cualquier novedad por productiva que sea para las empresas y sus trabajadores. Muchas empresas y administraciones se adaptaron a la situación de pandemia enviando a sus trabajadores a teletrabajar a sus casas, algunas en sectores considerados esenciales como la banca, la administración, etc. Pero es importante comprender que no todos los empleos son susceptibles de realizarse mediante teletrabajo. Por el momento, esta crisis ya ha confirmado que el trabajo en los servicios financieros y en la administración es ampliamente compatible con el teletrabajo, en muchas de sus áreas.

El 13 de marzo del año 2020, el presidente del Gobierno de España anunció, en una declaración institucional, que el Consejo de Ministros se reuniría al día siguiente con carácter extraordinario para acordar el estado de alarma en toda España durante un máximo de quince días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 116.2 de la Constitución. En esa declaración institucional, se afirmaba que el Estado contaría así con instrumentos excepcionales para actuar con agilidad y contundencia y proteger mejor la salud de la ciudadanía, a la que ha pedido cumplir a rajatabla las indicaciones de los expertos y colaborar unida para vencer al virus.

Antes de ese fecha, dentro de la población mayor de dieciocho años, solo el 9,4 por ciento de los trabajadores utilizaban el teletrabajo como forma habitual de trabajo. Un 9,3 por ciento, lo hacía con frecuencia. Otro 25,9 por ciento, solo lo hacía esporádicamente. Y un 54,9 por ciento, lo empezó a realizar con la pandemia. Pero las causas de fuerza mayor originadas por la pandemia, y el hecho de que se contara con las infraestructuras tecnológicas adecuadas para su realización, hicieron que un 46,3 por ciento de las personas con trabajo utilizaran internet para teletrabajar en su domicilio durante el año de pandemia (CIS, 2021) Y de éstas, se pueden destacar las siguientes actividades: un 90,8 por ciento realizó tareas administrativas, resolvió problemas técnicos, realizó estudios u otras gestiones habituales accediendo a bases de datos o documentos propios o externos de manera digital; un 89,3 por ciento participó en reuniones de trabajo a través de plataformas digitales; un 85,1 por ciento atendió consultas de clientes, usuarios, pacientes o alumnos a través del teléfono, el correo electrónico o la web; un 80,9 por ciento interactuó a través de plataformas digitales con empresas empleadoras, proveedores, usuarios, clientes, etc; un 72,5 por ciento hizo

gestiones de organización, coordinación y dirección; y un 57,8 por ciento, dio clases u actividades de formación.

Gráfico 4. Realización de actividades de teletrabajo antes de la Pandemia. %



FUENTE: CIS, *Encuesta de Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia*. Pregunta 13d: ¿Había realizado Ud. actividades de teletrabajo para su empresa u organismo o como autónomo o empresario/a con anterioridad a la pandemia, por ejemplo, en los doce meses previos a la declaración del estado de alarma antes del 13 de marzo? Si, era mi forma habitual de trabajo; Si, lo hacía con frecuencia; Solo lo hacía esporádicamente; Lo empecé a hacer con la pandemia; N.C.

Objetivos y métodos

Tras más de un año de pandemia, donde muchos millones de españoles tuvieron que teletrabajar, surgieron algunas preguntas en la sociedad española que era necesario responder, para que los poderes públicos y la sociedad pueda evolucionar en aras de conseguir más bienestar y progreso para todos los ciudadanos: ¿Qué opinión tenían los españoles del teletrabajo? ¿El teletrabajo es positivo para la sociedad? ¿El teletrabajo es positivo para la Empresa? ¿El teletrabajo es positivo para los trabajadores? ¿El teletrabajo es positivo para la vida familiar?

El presente trabajo tiene como objetivo dar respuesta a estas preguntas mediante un análisis de los resultados del estudio nº 3316, realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, en marzo de 2021, *Tendencias en la sociedad digital durante a pandemia de la COVID-19*, en la parte que corresponden a la cuestión del teletrabajo.

La ficha técnica de esta encuesta confirma que los datos que se van a utilizar han sido obtenidos con el máximo rigor metodológico y científico: Ámbito: nacional. Universo: población española de ambos sexos mayor de 18 años. Tamaño de la muestra: 3.014 entrevistas. Afijación: proporcional. Ponderación: a partir de los procesos de control de la recogida CATI, se consideró la aplicación de coeficientes de ponderación que permitan el tratamiento conjunto de la muestra; estos coeficientes se incluyen en la variable PESO del fichero de microdatos. La información empleada en el cálculo de los coeficientes de ponderación ha sido la distribución de la población española de 18 años y más según zonas, sexo y tramos de edad (18-24 años; 25-34 años; 35-44 años; 45-54 años; 55-64 años y 65 años y más). Puntos de Muestreo: 1.068 municipios y 50

provincias. Procedimiento de muestreo: selección aleatoria de teléfonos fijos y móviles con un porcentaje del 29,5% y del 70,5%, respectivamente. La selección de los individuos se llevó a cabo mediante la aplicación de cuotas de sexo y edad. Los estratos se han formado por el cruce de las 17 comunidades autónomas y las dos ciudades autónomas con el tamaño de hábitat, dividido en 7 categorías: menor o igual a 2.000 habitantes; de 2.001 a 10.000; de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000, y más de 1.000.000 de habitantes. Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista telefónica asistida por ordenador (CATI). Error muestral: Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P = Q$, el error real es de $\pm 1,8\%$ para el conjunto de la muestra, en el supuesto de muestreo aleatorio simple. Y la fecha de realización fue del 8 al 17 de marzo de 2021.

Un riguroso trabajo científico que forma parte de uno de los más amplios análisis sobre la Covid-19 realizado en Europa y en el mundo. Así lo atestiguan un total de 33 amplias investigaciones empíricas realizadas por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), con un conjunto de más de 115.000 entrevistas personales, con muestras representativas del conjunto de la población española mayor de edad. Al que hay que unir siete amplios estudios Delphi sobre tendencias políticas, sociales, económicas, en digitalización y tecnologías de la información y de la comunicación, en robótica y automatización avanzada, en biotecnología y en salud mental. Estudios Delphi realizados entre marzo y julio de 2021, donde han participado un total de 169 expertos altamente cualificados. Toda esta investigación realizada durante la pandemia, lo que da un mayor valor científico a los datos recogidos, dio lugar a la publicación de la obra *“Cambios sociales en tiempos de pandemia”*, editada por el presidente del CIS, José Félix Tezanos, y en la que han colaborado cuarenta y un catedráticos e investigadores reputados en diferentes disciplinas.

Resultados

El teletrabajo es positivo para la sociedad

Ante la pregunta: ¿Cree Ud. que el teletrabajo en general es positivo para la sociedad o cree que más bien es perjudicial? La opinión mayoritaria de la ciudadanía española es que el teletrabajo es positivo para la sociedad. Concretamente, el 52,2 por ciento de la población mayor de dieciocho años así lo creen. Un 22,5 por ciento opina que es perjudicial. El 14,1 por ciento considera que en unas cosas es positivo y en otras negativo. Y, un 11,1 por ciento no sabe o no contesta (CIS, 2021:21) Ante estos datos, y en un momento donde se ha entrado en una nueva era científico-tecnológica donde los avances son cada vez más vertiginosos (Díaz e Iglesias, 2021), parece oportuno ahondar en el estudio de un teletrabajo que hasta la pandemia era muy residual en España. Y profundizar en las causas que llevan a la población a considerar el teletrabajo como algo positivo para la sociedad. En este sentido ante la pregunta ¿Por qué cree que es positivo? Un 80,8 por ciento de las personas considera que es positivo porque evita desplazamientos, reduciendo atascos y la contaminación; un 75,9 por ciento, porque facilita la conciliación familiar y la cercanía de los progenitores con sus hijos pequeños; un 71,7 por ciento, porque facilita la movilidad de los que tienen que desplazarse necesariamente (reduce el tráfico); un 71,6 por ciento porque da flexibilidad para vivir en otro lugar al del trabajo; un 69,4 por ciento porque permite estar más tiempo con la familia. Y entre 2,2 y el 1,3 por ciento porque permite flexibilizar horarios y gestión de trabajo, mejora la calidad de vida; ahorra tiempo, menos estrés; porque facilita seguir trabajando y se genera y aumenta empleo; porque evita contagios de Covid-19; porque ahorra dinero y

recursos y evita gastos; y porque es un avance, como modelo productivo y de gestión (CIS, 2021, p. 22).

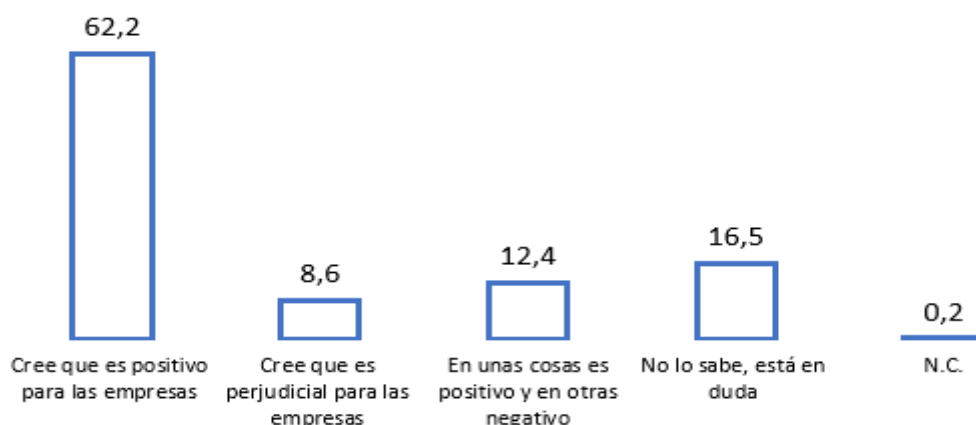
Pero aunque el porcentaje mayoritaria de la población señala que el teletrabajo es positivo para la sociedad, también existe un porcentaje de ciudadanos que aunque minoritario considera esta forma de organización del trabajo perjudicial para la sociedad. Pero ¿Por qué creen que el teletrabajo es perjudicial? Entre los factores que enumeran, los porcentajes mayores están relacionados con el aislamiento y la soledad, la afectación que tiene para algunos sectores económicos, las dificultades de promoción y el incremento de los gastos. Así, un 80 por ciento cree que es perjudicial porque fomenta el aislamiento social. Un 64,2 por ciento, porque afecta negativamente a sectores económicos como el comercio, el ocio, la hostelería o los transportes. Un 62,1 por ciento, porque puede dar lugar a patologías debido a la soledad y el aislamiento. Un 40,3 por ciento, porque dificulta promocionarse en el trabajo. Un 32,8 por ciento, porque supone nuevos gastos. Un 6,3 por ciento, por la pérdida del contacto humano y social, falta de comunicación y relaciones interpersonales. Un 3,2 por ciento, por la pérdida de puestos de trabajo y peor servicio. Y un 4,1 por ciento, porque se trabaja más horas y hay pérdida de derechos laborales.

El teletrabajo es positivo para las empresas

La buena acogida del teletrabajo en España ha puesto al descubierto una gran contradicción en el mercado laboral. Por una parte, España y muchas empresas contaban con la tecnología necesaria para realizar el teletrabajo con todas las ventajas que ello aporta. Y por otra, existía, y continúa existiendo, una cultura directiva presentista, que se resiste a cualquier novedad por productiva que sea para las empresas y sus trabajadores, aunque como ya se ha visto funcione. No siendo conscientes que el presentismo antecede al absentismo (Goetzel *et al*, 2009). Este contexto, hace necesaria una adaptación al cambio por parte de la mayoría de las culturas corporativas de las empresas, para aprovechar unas ventajas del teletrabajo que ya están contrastadas. Y también muy aceptadas socialmente. Aunque es importante comprender que no todos los empleos son susceptibles de realizarse mediante teletrabajo. Esta adaptación cultural es urgente, ya que los países y las empresas que más rápidamente y mejor se adapten tendrán una ventaja competitiva y de negocio. Máxime, cuando hay una guerra encarnizada por el talento que se va a agudizar en los próximos años, y en la tendrá un peso importante el trabajo, pero también la forma de trabajar y la sociedad en la que se puede desarrollar esa actividad (Díaz e Iglesias, 2021)

Ante la pregunta formulada por el Centro de Investigaciones Sociológicas: “*En general, ¿Cree que el teletrabajo es positivo para las empresas o cree que más bien es perjudicial?*” La consideración mayoritaria en la sociedad española es que el teletrabajo es positivo para las empresas. Concretamente el 62,2 por ciento opinan de esta forma, frente a un 8,6 por ciento que cree que es perjudicial para las empresas. Un 12,4 por ciento piensa que en unas cosas es positivo y en otras negativo. Mientras un 16,5 por ciento no lo sabe, está en duda, y un 0,2 por ciento no contesta (CIS, 2021, p. 17).

Gráfico 5. Valoración del teletrabajo para las empresas. %



Fuente: CIS (2021) Estudio 3316. Pregunta 15: En general, ¿cree Ud. que el teletrabajo es positivo para las empresas o cree que más bien es perjudicial?

Y entre las razones que se mencionan del efecto positivo del teletrabajo para las empresas se encuentran las siguientes: Un 65,9 por ciento, porque reduce costes; un 61,2 por ciento, porque evita desplazamientos; un 48,7 por ciento, porque aumenta la productividad; un 7,2 por ciento, porque facilita la conciliación familiar; un 5,3 por ciento, porque lo que es bueno para los trabajadores es bueno para la empresa; un 3,2 por ciento, porque permite a las empresas seguir trabajando; un 2,7 por ciento, porque evita contagios y bajas laborales; y un 2,1 por ciento, señalan otras razones.

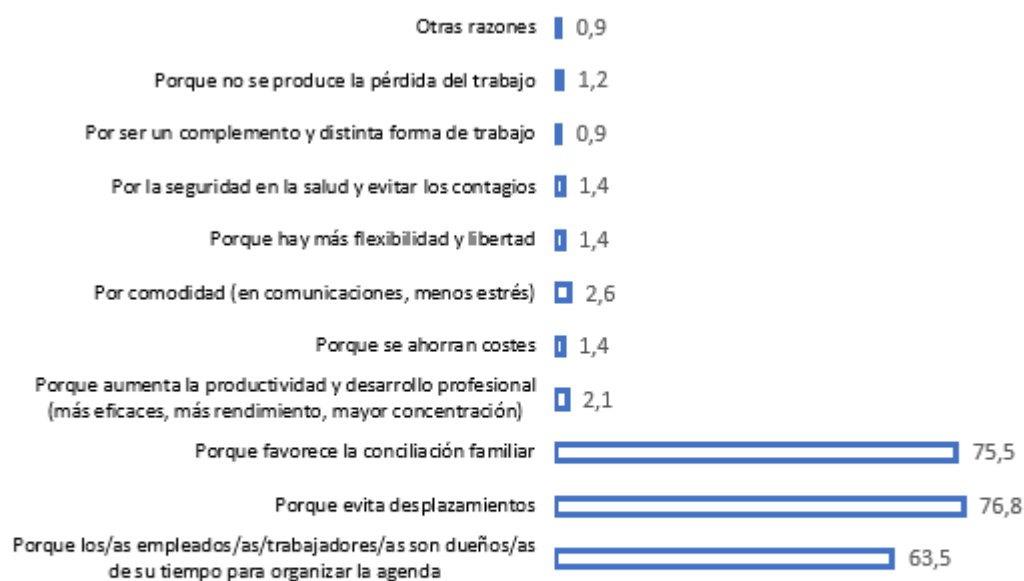
Pero aunque el porcentaje mayoritaria de la población señala que el teletrabajo es positivo para las empresas, también existe un porcentaje de ciudadanos que aunque minoritario considera esta forma de organización del trabajo perjudicial para las mismas. Pero ¿Por qué creen que el teletrabajo es perjudicial? Entre los factores que enumeran, los porcentajes mayores están relacionados con el aislamiento, por la dificultad de controlar, por perjudicar el trabajo en equipo y el orgullo de empresa. Así, un 61,8 por ciento de los que cree que perjudica lo cree porque aísla a las personas. Un 45,4 por ciento, porque es muy difícil de controlar. Un 42,1 por ciento porque perjudica el trabajo en equipo. Un 31,4 por ciento porque perjudica la cohesión interna de las empresas. Un 17,5 por ciento porque anula el orgullo de empresa. Un 11,5 porque se pierde calidad en la prestación del servicio. Y un 6,8 por ciento porque se pierden puestos de trabajo.

El teletrabajo es positivo para los trabajadores

Ante la pregunta: ¿Cree Ud. que el teletrabajo en general es positivo para los trabajadores o cree que más bien es perjudicial? La opinión mayoritaria de la ciudadanía española es que el teletrabajo es positivo para los trabajadores. Aunque con porcentajes menores que cuando se refieren a lo positivo que es para la sociedad o para las empresas. Concretamente, el 49,9 por ciento de la población mayor de dieciocho años cree que es positivo para los trabajadores. Un 22,1 por ciento considera que en unas

cosas es positivo y en otras negativo. Un 19,2 por ciento opina que es perjudicial para los empleados. Y un 8,8 por ciento no sabe no contesta. Y entre las razones que se mencionan como efectos positivos del teletrabajo relacionan principalmente los que tiene que ver con evitar desplazamientos, el favorecer la conciliación y ser dueños de su tiempo. Así, un 76,8 por ciento de las personas que lo consideran positivo lo hacen porque evita desplazamientos. Un 75,5 por cientos porque favorece la conciliación familiar. Un 63,5 por ciento porque los trabajadores son dueños de su tiempo para organizar la agenda.

Gráfico 6. Razones del efecto del teletrabajo para los trabajadores. %



FUENTE: CIS,(2021)Encuesta de Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia.Pregunta 16a: ¿Por qué cree que es positivo para los/as empleados/as/trabajadores/as?

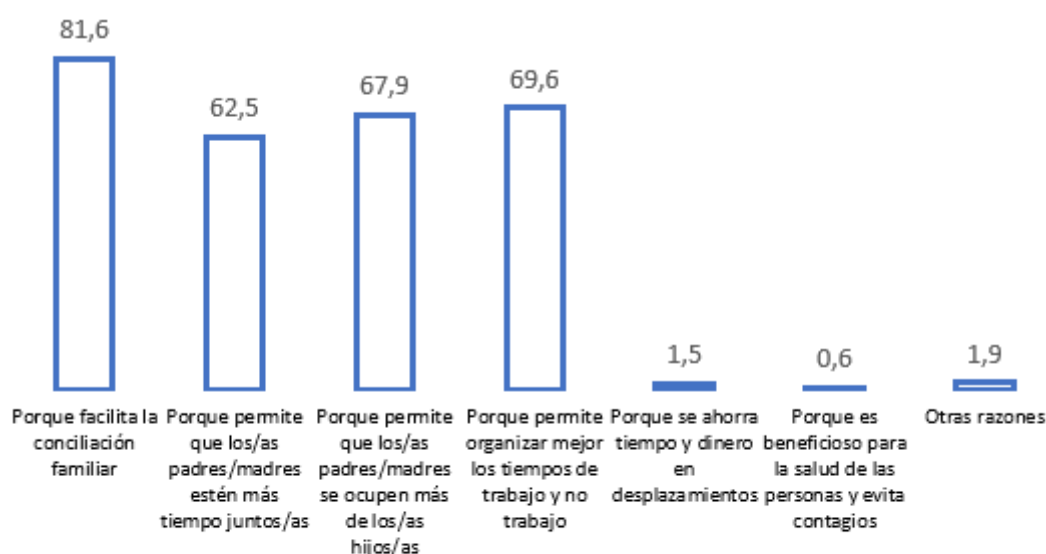
Sin embargo, entre la población que señala que esta forma de organización del trabajo es perjudicial para los trabajadores, los factores que enumeran para tener esta opinión están relacionados con el aislamiento, el estrés, las dificultades de desconexión y los problemas de salud. Un 69,4 por ciento, porque fomenta el aislamiento. Un 63,4 por ciento, porque se pueden trabajar muchas más horas que las establecidas. Un 57,9 por ciento, porque dificulta la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso. Un 51,4 por ciento, porque incrementa el estrés. Un 4 por ciento porque disminuye la productividad. Un 3,7 por ciento, por pérdidas de puestos de trabajo, bajadas de salarios. Un 3 por ciento, porque conlleva más gastos y dificulta la conciliación familiar. Y un 2,2 por ciento, porque conlleva problemas de salud (más horas en la pantalla, incomodidad, sedentarismo).

El teletrabajo es positivo para la vida familiar de los trabajadores

Ante la pregunta: ¿Cree Ud. que el teletrabajo en general es positivo para la vida familiar de los trabajadores o cree que más bien es perjudicial? La opinión mayoritaria de la ciudadanía española es que el teletrabajo es positivo para la vida familiar de los

trabajadores. Concretamente, un 58,6 por ciento cree que el teletrabajo es positivo. Un 19,4 por ciento considera que es negativo. Un 14 por ciento afirma que en unas cosas es positivo y en otras negativo. Y un 8,1 por ciento no sabe ni contesta. Y entre las razones que se mencionan como efectos positivos del teletrabajo relacionan principalmente las que tiene que ver con favorecer la conciliación, mejor división del tiempo de trabajo y no trabajo, estar las familias más tiempo juntos, ahorrar y salud. Así, un 81,6 por ciento cree que es positivo porque facilita la conciliación familiar. Un 69,6 por ciento, porque permite organizar mejor los tiempos de trabajo y no trabajo. Un 67,9 por ciento porque permite que las madres y los padres se ocupen más de los hijos. Un 62,5 por ciento porque permite que los padres y las madres estén más tiempos juntos.

Gráfico 7. Razones del efecto positivo del teletrabajo para la vida familiar. %



FUENTE: CIS,(2021)Encuesta de Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia.Pregunt: 18:¿Por qué cree que es positivo para los/as empleados/as/trabajadores/as?

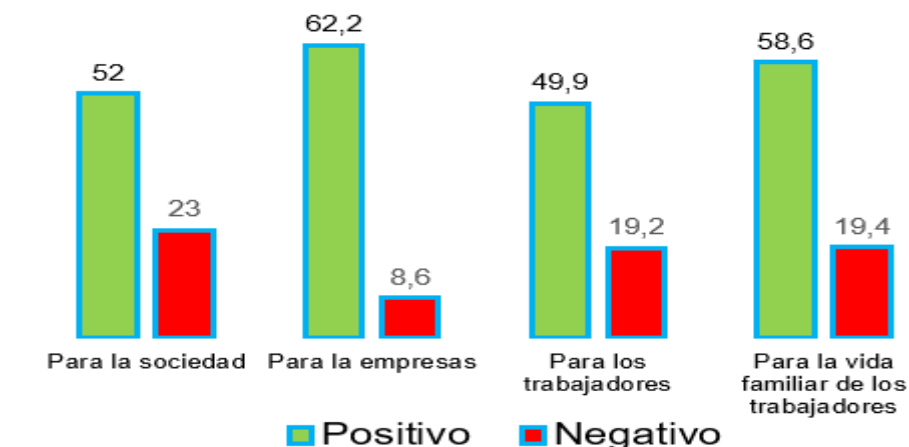
Sin embargo, entre la población que señala que esta forma de organización del trabajo es negativa para la vida familiar de los trabajadores, los factores que enumeran para tener esta opinión están relacionados con que las casas no están preparadas, se evita contacto con otras personas, perjudica a los niños y se produce un continuo contacto con la pareja. Concretamente, un 70,1 por ciento porque las casas no están preparadas para separar el trabajo de la vida familiar. Un 61 por ciento porque evita conocer, estar y hablar con otras personas. Un 58,3 por ciento porque perjudica el cuidado de los hijos (en su caso) por la dedicación y la atención al trabajo. Un 57,9 por ciento porque somete a las parejas a una situación convivencial continua. Un 8,3 por ciento porque no se puede desconectar. Y un 0,7 por ciento porque supone gastos extras.

Conclusiones

Tras analizar la opinión de la población española en relación con si es positivo o negativo el teletrabajo para la sociedad, la empresa, los trabajadores y la vida familiar de los trabajadores, se confirma que el teletrabajo, que tanto se usó como consecuencia de la COVID-19, es considerado como algo positivo, que aporta beneficios, para la mayoría de los ciudadanos, aunque con distintos porcentajes de aceptación dependiendo de si se refiere a la sociedad, la empresa, los trabajadores o su vida familiar, según la

encuesta del CIS, *Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia*. Por tanto, se puede afirmar que la pandemia permitió ampliar el teletrabajo en España y construir una política de teletrabajo con la aprobación de la ley. Los últimos datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE; 2022) señalan que el 14 por ciento de las personas ocupadas han teletrabajado en el año 2022. Un porcentaje que baja al 8,1 por ciento si lo relacionamos con el total de personas de entre 16 a 74 años en España.

Gráfico 8. Valoración del teletrabajo en la población española. %



FUENTE: CIS, (2021) Encuesta de Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia.

La buena acogida del teletrabajo en España ha puesto al descubierto una gran contradicción en el mercado laboral. Por una parte, España y muchas empresas contaban con la tecnología necesaria para realizar el teletrabajo con todas las ventajas que ello aporta. Y por otra, existía, y continúa existiendo, una cultura directiva presentista., que hace urgente una adaptación al cambio por parte de la mayoría de las culturas corporativas de las empresas y sus directivos, para aprovechar unas ventajas del teletrabajo que ya están contrastadas. Y también muy aceptadas socialmente. Aunque es importante comprender que no todos los empleos son susceptibles de realizarse mediante teletrabajo.

Esta adaptación cultural es urgente, ya que los países y las empresas que más rápidamente y mejor se adapten tendrán una ventaja competitiva y de negocio al ganar en productividad. Pero más importante aún es que ganarán en reputación, algo que repercutirá positivamente en su rentabilidad futura al ayudarle a alcanzar resultados mejores. Máxime, cuando hay una guerra encarnizada por el talento que se va a agudizar en los próximos años, y en la tendrá un peso importante el trabajo, pero también la forma de trabajar y la sociedad en la que se puede desarrollar esa actividad. Por eso, es importante estudiar la experiencia de más de un año de teletrabajo, para analizar los resultados y tomar las decisiones adecuadas que lleven a incluir el teletrabajo en el marco de una nueva cultura laboral, basada en la confianza y la corresponsabilidad. Para tomar medidas para un futuro próximo. Medidas internas, pero también de negocio.

Tras el final del Estado de alarma, donde comenzó una paulatina vuelta de los trabajadores a sus lugares de trabajo, era necesario plantear la pregunta de qué ocurriría con el teletrabajo tras la pandemia ¿Aumentará, se mantendrá prácticamente igual, se reducirá o dependerá de los casos? Una primera respuesta, se obtuvo en la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológica, ya que un 34,6 por ciento de los españoles piensa que depende de los casos. Un 25,1 por ciento, piensa que aumentará. Un 14 por

ciento, que se reducirá. Y un 10,7 por ciento que se mantendrá prácticamente igual (CIS, 2021). Por tanto, la percepción de la ciudadanía que señalaba que aumentaría el uso del teletrabajo, pero no tanto como permiten las condiciones tecnológicas que hay en España, se está cumpliendo. Todo lo anterior, viene a demostrar la necesidad de convertir el teletrabajo en un pilar esencial de las nuevas relaciones laborales en el siglo XXI. En un mundo, donde las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están revolucionando el trabajo y la vida cotidiana.

Referencias bibliográficas

- Ahrendt, D.; Cabrita, J.; Clerici, E.; Hurley, J.; Leončikas, T.; Mascherini, M.; Riso, S. & Sándor, E. (2020). Encuesta Eurofound “Living, working and COVID-19”, sept. 2020
- Belzunegui-Eraso, A. (2002). Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Boletín Oficial del Estado (BOE) núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308.
- Boletín Oficial del Estado (BOE), Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, núm. 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583.
- Chung, H. & Horst, Mariska van der (2018). “Women’s Employment Patterns after Childbirth and The Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking”. *Human Relations*, 71(1): 47-72. doi: 10.1177/0018726717713828
- CIS. (2021). Estudio nº3316. Tendencias en la Sociedad digital durante la pandemia de la COVID-19.
- De Vicente Pachés, F. (2020). Teletrabajo y salud laboral en la era COVID: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. *Documentación Laboral*, 2020, no 121, p. 29-48.
- Díaz, J.A. e Iglesias, O. (2021) “El futuro del trabajo como consecuencia de la transformación digital”. En Hernández de Frutos, Teodoro (edi.) *Las complejas relaciones de trabajo en España: actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional*. Madrid. CIS. Colección Academia, págs. 147-174.
- Gala Durán, C. (2021): “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿Solución o trampa?” en VV.AA.: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Rodríguez-Piñero Royo, M., y Todolí Signes, A., (Dir.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 296-297.
- Goetzel, R. Z., Carls, G. S., Wang, S., Kelly, E., Mauceri, E., Columbus, D., & Cavanaugh, A. (2009). The relationship between modifiable health risk factors and medical expenditures, absenteeism, short-term disability, and presenteeism among employees at Novartis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 487-499.
- Goytre Boza, J.L. (2013): “Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel”, *Revista Española de Discapacidad*, núm.1, 2013, p. 237

- Haddon, L. & Silverstone, R. (1993). "Teleworking in the 1990s: A View from the Home". SPRU/ CICT, inform n.º 10, Falmer, Sussex, UK: Universidad de Sussex.
- Handy, S. & Mokhtarian, P. (1996): The future of telecommuting. *Futures*, vol. 28, pp. 227-240.
- INE. (2022). Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2022.
- Madsen, S. R. (2011). «The Benefits, Challenges, and Implication of Teleworking: A Literature Review». *Journal of Culture and Religion*, 1(1): 148-158.
- Mirchandani, K. (2000). "The Best of Both Worlds' y 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-based Work". *Qualitative Sociology*, 23(2): 159-182. doi: 10.1023/A:1005448415689
- Montreuil, S. & Lippel, K. (2003): Telework and occupational health: a Québec empirical study and regulations implications. *Safety Science*, vol. 41, pp. 339-358.
- Nilles, J. M. (1975) Telecommunications and Organizational Decentralization, in the *IEEE Transactions on Communications*, Volume COM-23, No. 10, pages 1142-1147.
- OCDE Broadband statistics (2022). <https://www.oecd.org/digital/broadband-statistics-update.htm>