



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL USO DE LAS TIC EN RELACIONES
LABORALES. IMPACTO EN LA ESPAÑA
VACIADA.**

Presentado por: Vanessa García Blasco

Tutelado por: Alberto Molina Moreno

Soria, 14 de julio de 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN

El problema de la despoblación de las áreas rurales no ha hecho más que ir en aumento desde que comenzaron a asentarse las bases en el siglo XX de lo que hoy conocemos como la España vaciada. A finales del mismo siglo, con la llegada de las TIC al mundo laboral, también hizo su aparición el concepto de teletrabajo, que a raíz de la pandemia, ha tenido un auge significativo y ha comenzado a utilizarse con más asiduidad.

Ambas circunstancias, hacen que resulte interesante analizar si el teletrabajo puede afectar de manera positiva a las áreas rurales y a su demografía. Para ello, procede ahondar tanto en el asunto de la despoblación y cómo se ha llegado a la situación actual, como analizar el concepto de teletrabajo en su totalidad teniendo en cuenta legislación, modalidades, ventajas y desventajas...

Finalmente, la puesta en común de la información obtenida, junto a la observación de casos reales de proyectos que buscan acercar a teletrabajadores a las áreas rurales, han permitido observar cómo podrían evolucionar y convivir teletrabajadores y áreas rurales tanto en el presente como en el futuro.

Palabras clave: *Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), relaciones laborales, teletrabajo, despoblación, España vaciada.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
BLOQUE I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	3
1.1. La despoblación en España desde el año 1900 hasta la actualidad.....	3
1.1.1. Situación demográfica anterior a 1950.	4
1.1.2. Industrialización.....	5
1.1.3. Finales del siglo XX.	6
1.1.4. Distribución actual de la población.	7
1.2. La sociedad de la información y la aparición de las TIC.....	9
1.2.1. Características del trabajo en red.	9
BLOQUE II. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ESPAÑA VACIADA	12
2.1. Introducción al concepto de teletrabajo.	12
2.1.1. Tipos de teletrabajo.....	13
2.1.2. Otras modalidades de teletrabajo.....	15
2.2. Impulso del teletrabajo a raíz del COVID-19.....	15
2.3. Ventajas y desventajas del teletrabajo.	17
2.3.1. Para los trabajadores.	18
2.3.2. Para las empresas.....	19
2.3.3. Para la sociedad y las áreas rurales.....	21
2.4. Regulación.	22
2.5. Ejemplos de programas llevados a cabo en áreas rurales.	25
2.5.1. Proyecto Arraigo.....	25
2.5.2. Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo.	27
2.5.3. Rooral.....	28
BLOQUE III. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	31

INTRODUCCIÓN

Hubo un tiempo en el que en España las áreas rurales estaban casi tan llenas de vida como las áreas urbanas. Sin embargo, la evolución tecnológica y la industrialización hicieron que poco a poco esas áreas rurales se fuesen vaciando al trasladarse sus habitantes a las grandes ciudades.

A día de hoy, la tecnología no ha dejado de evolucionar, introduciendo en las relaciones laborales las conocidas como nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta digitalización del mundo laboral permite ahora que muchos de esos trabajos que, hasta la fecha solo se podían desempeñar en el centro de trabajo, se puedan desarrollar a distancia mediante teletrabajo.

Además, la sociedad se encuentra en un momento clave para el teletrabajo, ya que a pesar de ser un concepto conocido y que se lleva utilizando desde finales del siglo XX, no había sido hasta la llegada de la pandemia, cuando ha experimentado un estallido debido a las restricciones, ya que para determinados sectores ha sido la única manera de prestar sus servicios.

Todo ello lleva a pensar en la posibilidad de que, al igual que las tecnologías que surgieron con la industrialización acabaron con la vida en las áreas rurales; tal vez las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, surgidas con la digitalización, sean las que permitan revertir este suceso y repoblar las áreas rurales.

De este modo, surge así el objetivo general de este trabajo de fin de grado, el análisis de las posibles repercusiones sobre la España vaciada del uso de las TIC en las relaciones laborales. Pudiéndose desglosar dicho objetivo para una correcta observación en los siguientes objetivos específicos:

- Observar las variaciones demográficas en España durante el último siglo y cómo han influido los distintos cambios en las relaciones laborales en ellos.
- Analizar las principales ventajas y desventajas del teletrabajo.
- Revisar cómo la correcta aplicación de la regulación vigente en cuanto a trabajo a distancia podría ayudar a paliar sus desventajas.
- Conocer las posibilidades actuales y futuras de que el trabajo a distancia pueda contribuir a una descentralización de la población.

En cuanto a la metodología empleada, se ha recurrido a la literatura disponible en busca de datos cuantitativos y cualitativos. En primer lugar, para desarrollar tanto los antecedentes históricos como la parte más teórica, se han revisado libros, artículos, diccionarios e informes. A continuación, para hablar del impulso del teletrabajo a raíz del COVID, se han recabado principalmente datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Además, también se ha atendido por una parte a la regulación vigente y por otra, a proyectos reales llevados a cabo en áreas rurales y sus resultados, obteniendo dicha información de sus páginas web oficiales. Por último, para alcanzar las conclusiones sobre la viabilidad del teletrabajo como solución a la despoblación, se ha puesto en común toda la información recabada haciendo uso de la técnica de hipotética-deductiva.

De este modo, la memoria queda estructurada en tres bloques:

En el primero de ellos, se expondrán los antecedentes históricos, viendo como la estructura demográfica del país ha cambiado hasta llegar a la actual situación de despoblación de las áreas rurales, teniendo en cuenta las distintas formas de trabajo que han aparecido y como estas han afectado a dichos cambios.

En el segundo bloque, se analizarán los posibles efectos del teletrabajo en la España vaciada. Para ello, en primer lugar, cabe introducir el concepto de teletrabajo y como este se ha visto impulsado con la llegada de la pandemia. A continuación, se explicarán las ventajas y desventajas más comunes del teletrabajo, no solo para trabajadores y empresas, sino también para las áreas rurales y la sociedad. Posteriormente, resulta preciso hacer alusión a la regulación del teletrabajo vigente en nuestro país, sobre todo teniendo en cuenta lo reciente de la misma. Por último, se mostrarán tres proyectos llevados a cabo en distintas comarcas, cuyo objetivo se basa en la repoblación de las mismas con la ayuda del teletrabajo.

Finalmente, en el tercer y último bloque, se incluirán las conclusiones y reflexiones obtenidas tras la puesta en común de toda la información recabada en el análisis y se responderá a los objetivos del trabajo.

BLOQUE I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En este primer bloque, se desarrollarán los antecedentes históricos que precedieron a la actual situación demográfica de la España vaciada. Para ello, resulta preciso analizar los cambios acontecidos al respecto desde principios del siglo XX hasta la actualidad; así como el paso de la industrialización a la digitalización y como estos fenómenos afectaron o se espera que puedan afectar en un futuro (en el caso de la digitalización) a la estructura social y demográfica de las áreas rurales.

1.1. La despoblación en España desde el año 1900 hasta la actualidad.

Al contrario que en otros países tales como Inglaterra o Francia, donde el fenómeno de la industrialización se desarrolló de forma más temprana, en España esta no se dio hasta el siglo XX. Por tanto, y debido a la estrecha relación entre industrialización y la despoblación de las áreas rurales, resulta preciso un análisis que relacione ambos acontecimientos durante la etapa en la que se desarrollaron.

Tal y como muestra la Tabla 1, hasta el año 1950 las tasas de crecimiento urbana y rural eran positivas, a pesar de que la primera fuese superior a la segunda. Sin embargo, a partir de ese momento, la tasa de crecimiento rural invirtió su tendencia comenzando a decrecer y por tanto produciéndose a partir de entonces la despoblación de esas áreas.

Tabla 1. Población rural en España en el siglo XX.

	Población (miles)		Población rural como porcentaje de la población total	Variación de la población (tasa de crecimiento acumulativo anual, %)	
	Rural	Total		Rural (*)	Total
1900	12450	18442	68		
1910	13003	19836	66	0,5	0,7
1920	13158	21435	61	0,2	0,8
1930	13475	23335	58	0,4	0,9
1940	13339	25563	52	0,2	0,9
1950	13294	27231	49	0,2	0,6
1960	13121	29674	44	-0,3	0,9
1970	11351	32793	35	-1,5	1,0
1981	10121	36196	28	-1,0	1,0
1991	9512	37254	26	-0,3	0,3
2001	9407	39015	24	0,4	0,5

(*): solo municipios que permanecieron rurales (menos de 10 000 habitantes) a lo largo del período. Las tasas de crecimiento se refieren al período entre el año en el que figuran y el anterior de la tabla; por ejemplo, el dato en la fila de 1910 corresponde al período 1900-1910, y así sucesivamente.

Fuente: Collantes, F. y Pinilla, V. (2019, p. 48)

Para analizar este proceso, en primer lugar, habrá de tenerse en cuenta la situación de las áreas rurales previa al estallido de la industrialización en la década de 1950, a fin de entender los cambios que se produjeron posteriormente cuando estalló, lo cual se desarrollará en un segundo apartado. Finalmente, para concluir, se hablará de la evolución hasta la situación actual partiendo de la etapa que sucedió a la industrialización.

1.1.1. Situación demográfica anterior a 1950.

Tal y como ya se ha explicado, durante la primera mitad del siglo XX la población de las áreas rurales se encontraba en crecimiento. Sin embargo, y a pesar de ese crecimiento causado por un mayor número de nacimientos que defunciones, los datos de los que se dispone para el periodo demuestran que tres cuartas partes del crecimiento natural se canalizaba hacia las ciudades, estimulando la urbanización; o al exterior, a través de movimientos migratorios (Collantes y Pinilla, 2019). Esta afirmación, por tanto, hace deducir que el crecimiento rural se basaba tan solo en la cuarta parte restante que permanecía en estas áreas, siendo esta la razón por la que, en proporción, el crecimiento rural fuese menor al urbano.

Durante esta primera mitad de siglo, resulta destacable la permanencia de ese aumento demográfico de las áreas rurales durante la Guerra Civil (1936-1939), así como posteriormente. Antes del inicio de la Guerra Civil, España se encontraba en un proceso de modernización en el ámbito social, económico y político. Durante esta época, la industrialización que había comenzado ya en el siglo XIX en determinados sectores y regiones del país comenzó a tomar nuevas direcciones, diversificándose hacia nuevas áreas tanto sectoriales como geográficas. Asimismo, la agricultura adquirió una mayor productividad que permitió que mejorasen los niveles de vida de las áreas rurales donde esta se practicaba. Sin embargo, y a pesar de este creciente desarrollo, España seguía encontrándose a la cola de los principales líderes económicos europeos, ya que se trataba aún de una economía en progreso (Prados de la Escosura, 1988).

A su vez, otro de los factores que hizo que las tendencias demográficas se vieran afectadas, fue que las familias comenzasen a ser más reducidas; mientras que simultáneamente, desde finales del siglo XIX también se produjese un notable descenso en la mortalidad, mayor en proporción, pero no lo suficiente para que se diese un estallido demográfico.

Por otra parte, desde finales del siglo XIX también fue habitual la emigración a otros países, dirigiéndose los flujos migratorios especialmente hacia América, alcanzando su punto más álgido y resultando sustancialmente importantes entre los años 1904 y 1913, para posteriormente pasar a reducirse considerablemente tras la Primera Guerra Mundial (1914-1918) (Robledo, 1988; Sánchez Alonso, 1995).

De los cambios anteriormente mencionados, los políticos fueron sin duda los más notorios, ralentizando a su vez los económicos y sociales y terminando por desembocar en la Guerra Civil. A su vez, la posguerra se alargó hasta finales de la década de los años cuarenta, periodo durante el cual, tal y como se ha podido observar en la Tabla 1, el crecimiento urbano perdió ritmo mientras que el rural se mantuvo.

Por tanto, todos estos cambios hicieron que en torno a 1950, a pesar de que en comparación al resto de potencias europeas resultase una cifra baja, las áreas rurales españolas se encontrasen más pobladas que nunca, alcanzando una situación demográfica que no se ha conseguido recuperar.

1.1.2. Industrialización.

En la década de los cincuenta, el crecimiento natural fue superado por la emigración rural dando lugar al comienzo del proceso de despoblación de estas áreas, el cual se alargó hasta 1991.

En concreto, durante los años sesenta, las migraciones hacia el extranjero hasta la fecha, principalmente a América, fueron sustituidas por migraciones hacia otros países europeos con un desarrollo notablemente mayor al de España, tales como Alemania, Francia, Suiza, Bélgica, Países Bajos o Luxemburgo (Collantes y Pinilla, 2019) siendo esta la época en la cual la emigración rural alcanzó su punto más alto triplicando las cifras del periodo anterior a 1950.

Cuando se llegó a los años ochenta, la emigración rural había vuelto a desacelerarse, tomando cifras similares a las del periodo de crecimiento rural de principios de siglo. Sin embargo, ya no se producía aumento de la población como sí había ocurrido en esa época, ya que el crecimiento natural no era suficiente para ello. Esto fue debido a la afluencia de personas por debajo de los 30 años en los flujos migratorios de los años sesenta (Camarero, 1993, p. 285), que hacía que la población rural ahora fuese envejecida, lo cual daba lugar a escasos nacimientos frente a un gran número de defunciones. Aun así, este desequilibrio, si bien contribuyó a la despoblación, no fue su principal causante, pudiendo atribuir este mérito a las migraciones ya mencionadas. Consecuentemente, en los años posteriores únicamente un cambio en esta tendencia de éxodo de lo rural hacia lo urbano podría haber invertido el rumbo de la despoblación de las áreas rurales.

La despoblación de la España rural entre 1950 y 1991 formó parte de un conjunto más amplio de transformaciones (Collantes y Pinilla, 2019, p. 53). Hasta principios de los años setenta, Europa se encontró en la edad dorada de su crecimiento, hecho que supuso que las economías más atrasadas -como era el caso de España- fuesen capaces de concluir su proceso de industrialización gracias al impulso en su evolución. En esta línea, la economía española que seguía hasta entonces un sistema autárquico y de carácter altamente intervencionista, fue liberalizada poco a poco. Al mismo tiempo, comenzó a fraguar una sociedad consumista, en la que las familias cada vez destinaban una menor proporción de sus ingresos a bienes de primera necesidad tales como la alimentación y comenzaban a invertir en bienes a largo plazo, como vehículos o electrodomésticos.

Apoyando a esa liberalización de la economía, en el año 1986 España ingresó en la Comunidad Económica Europea, acto que supuso tanto oportunidades como coyunturas. En las décadas anteriores el crecimiento industrial en España se había centrado en sectores que, por el retraso en la llegada del proceso de industrialización, eran ya maduros en el exterior, lo que supuso problemas de competitividad a nivel internacional. No obstante, a principios de los años ochenta la economía se vio envuelta en una reconversión para hacer frente a estas dificultades y consiguió volver a rebrotar.

Por último, y en cuanto a crecimiento natural de la sociedad, la alta natalidad que se había conservado hasta entrados los años setenta comenzó a descender provocando un crecimiento natural prácticamente nulo llegado el año 1991. Se explican así las cifras presentadas en la Tabla 1 para este periodo, momento en el que el crecimiento urbano a pesar de mantenerse disminuyó fuertemente; así como el ritmo de despoblación de las áreas rurales.

1.1.3. Finales del siglo XX.

A finales del siglo XX, el proceso de industrialización en España se podía considerar completado, empleándose más de un 90% de la población activa en sectores de actividad distintos a la agricultura. Por tanto, los ya tradicionales movimientos migratorios campo-ciudad concluían dando paso a una nueva era postindustrial.

A partir del año 1991, se produjo de nuevo un aumento de la población rural, aunque la población residente en aquellos municipios considerados rurales (aquellos con menos de 10.000 habitantes) siguió siendo menor en 2001 que en este año. Esto se debe a que muchas comunidades tradicionalmente rurales se transformaron en urbanas por el crecimiento rural de la última década del siglo XX. Se puede afirmar, por tanto, durante ese periodo, se inició un nuevo ciclo de crecimiento demográfico rural que hizo que la despoblación concluyese (Collantes y Pinilla, 2019, p. 54).

Al contrario de lo ocurrido en el anterior ciclo de crecimiento rural que tuvo lugar hasta el año 1950, el cual se sostenía en el crecimiento natural, esta nueva tendencia creciente de la población rural era alimentada por la llegada de saldos migratorios provenientes tanto de ciudades como del extranjero. De hecho, el crecimiento natural durante esta época era negativo, superando cada vez más en número las defunciones a los nacimientos.

Sin embargo, esta nueva tendencia hacia la repoblación no fue universal para todas las áreas rurales, tal y como se puede observar en la Tabla 2, en la cual se establece una comparación entre áreas rurales más recónditas, pertenecientes a las comarcas de montaña, y las pertenecientes al Sistema Central.

Tabla 2. Tasa de crecimiento natural y tasa migratoria (%) en una muestra de áreas rurales

	Principales comarcas de montaña (N = 84)		Comarcas de montaña del Sistema Central (N = 9)	
	Crecimiento natural	Saldo migratorio	Crecimiento natural	Saldo migratorio
1901-1910	10,8	-7,1	11,9	-5,8
1911-1920	7,4	-5,7	8,5	-9,5
1921-1930	12,1	-9,4	13,6	-8,1
1931-1940	8,2	-6,5	10,0	-7,6
1941-1950	9,2	-7,2	11,4	-5,2
1951-1960	11,7	-16,5	14,9	-21,4
1961-1970	8,7	-27,3	11,0	-31,2
1971-1981	1,9	-15,2	1,2	-27,9
1982-1991	-1,2	-9,2	-0,9	-4,4
1991-2000	-4,7	-1,1	-4,4	7,9

Fuente: Collantes (2001, pp. 112-116; 2004, p. 181).

La Tabla 2 muestra unas tasas de crecimiento natural similares en ambas comarcas en el año 1991, sin embargo, la diferencia se encuentra en los saldos migratorios. En las comarcas montañosas a pesar de disminuir altamente, estos permanecieron negativos; mientras que en las comarcas del Sistema Central se invirtieron las tornas respecto a años anteriores estableciéndose unos saldos migratorios positivos que superaban a la tasa de crecimiento natural negativa, lo cual permitió el crecimiento.

En definitiva, este nuevo crecimiento heterogéneo que se dio a finales del siglo XX, sirvió para paliar los estragos de las migraciones masivas hacia las ciudades de las décadas anteriores únicamente en algunas zonas. En cambio, en aquellas donde siguieron confluyendo tasas de crecimiento natural negativas con flujos migratorios negativos, se configuraron las bases de lo que a día de hoy se conoce como la España vaciada.

1.1.4. Distribución actual de la población.

Como resultado del largo proceso de despoblación explicado en los epígrafes anteriores, a día de hoy, la situación poblacional en España es la reflejada por la Tabla 3. Los datos mostrados en dicha tabla fueron recogidos en 2018 por el Banco de España y muestran la estructura de la población dividiéndola en tres paneles. Por una parte, diferencia por municipios, dividiéndolos en aquellos de áreas rurales hasta 10.000 habitantes (panel A) y en aquellos de áreas urbanas a partir de 10.000 habitantes (panel B); a continuación, en el panel C se muestran las áreas urbanas funcionales que integran distintos municipios.

Tabla 3. Distribución de la población española en el año 2018.

	Número	Población en 2018	
		Millones de personas	% sobre el total
Panel A:			
Municipios pertenecientes a áreas rurales			
Total	6.491	6	13
<i>De los cuales:</i>			
Menos de 1.000 habitantes	4.558	1	2
Entre 1.000 y 5.000 habitantes	1.575	3	6
Entre 5.000 y 10.000 habitantes	358	2	5
Panel B:			
Municipios pertenecientes a áreas urbanas			
Total	1.602	41	87
<i>De los cuales:</i>			
Menos de 10.000 habitantes	815	3	6
Entre 10.000 y 50.000 habitantes	634	13	27
Entre 50.000 y 500.000 habitantes	147	18	37
Más de 500.000 habitantes	6	8	16
Panel C:			
Áreas urbanas			
Total	446	41	87
<i>De las cuales:</i>			
Menos de 50.000 habitantes	352	7	14
Entre 50.000 y 500.000 habitantes	81	12	26
Más de 500.000 habitantes	13	21	46

Fuente: Banco de España.

Tras observar los datos arrojados por la Tabla 3, resulta curioso que, a pesar de que la población rural suponga el 80,20% de los municipios españoles (6.491 municipios con menos de 10.000 habitantes), estos tan solo habitan a un 13,50% de la población total del país; significando esto que en el 19,80% de municipios restantes, (1.602 municipios urbanos por encima de 10.000 habitantes) se agrupa el 86,50% de la población. De este modo, se puede deducir la baja densidad poblacional de las amplias áreas rurales frente a la gran concentración de población en un número reducido de municipios urbanos.

Además, también hay que tener en cuenta que, de los 6.491 municipios encuadrados dentro del panel A, 4.558 cuentan con menos de 1.000 habitantes y en ellos tan solo reside un millón de personas, lo cual supone un 2% sobre la población total del país. Por otra parte, si atendemos al panel B, se puede observar que los municipios donde más población se concentra sobre el total son aquellos entre 50.000 y 500.000 habitantes, suponiendo un 37% de la población total española, contando con 18 millones de personas.

Finalmente, teniendo en cuenta las áreas funcionales, tal y como hace el panel C, se considera que existen 446 en España, de las cuales la gran mayoría (352 áreas funcionales) tienen menos de 50.000 habitantes, 81 de estas áreas tienen entre 50.000 y 500.000 habitantes y tan solo 13 de ellas se encuentran por encima del medio millón de habitantes. En esta línea, la Tabla 4 muestra las principales áreas funcionales y su composición por número de municipios y población de los mismos.

Tabla 4. Principales áreas funcionales en España en 2018.

	Población en 2018	Número de municipios				
		Total	Menos de 10.000 habitantes	Entre 10.000 y 50.000 habitantes	Entre 50.000 y 500.000 habitantes	Más de 500.000 habitantes
Madrid	6,88	166	109	34	22	1
Barcelona	5,04	134	64	52	17	1
Valencia	1,75	63	30	30	2	1
Sevilla	1,55	45	18	23	3	1
Bilbao	1,04	55	37	14	4	0
Málaga	0,87	16	9	4	2	1
Zaragoza	0,77	25	22	2	0	1
Mallorca	0,70	33	25	6	2	0
Murcia	0,64	8	1	5	2	0
Las Palmas	0,63	15	8	5	2	0
Granada	0,57	45	31	13	1	0
Vigo	0,54	21	9	11	1	0
Tenerife	0,52	13	5	6	2	0
Alicante	0,47	5	0	3	2	0
Valladolid	0,42	24	21	2	1	0
La Coruña	0,42	11	4	6	1	0
Pamplona	0,39	52	43	8	1	0

Fuente: Banco de España.

En la Tabla 4, se observa como las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona se componen en conjunto de casi 300 municipios en los cuales residen casi 12 millones de personas, es decir, el 25% de la población del país. Detrás de ellas, las siguientes áreas funcionales que aparecen y que superan el millón de habitantes se tratan de Valencia, Sevilla y Bilbao, constituidas por una media aproximada de 50 municipios cada una.

Asimismo, resulta destacable respecto a las áreas funcionales mostradas en la Tabla 4, que prácticamente todas ellas engloban más de diez municipios, suponiendo aquellos más pequeños por debajo de 10.000 habitantes aproximadamente un 60% de los mismos. Esta observación, se encuentra en línea con los datos recabados en la Tabla 3, donde se podía ver como aquellos municipios que contaban con menos población eran también los más abundantes en el territorio nacional.

Por último, y para mostrar los datos recogidos por las tablas 3 y 4 de una manera más ilustrativa, en la Figura 1 se muestra un mapa de la distribución de la población en

España en el año 2018, pudiéndose observar cómo las áreas de un color más oscuro que representan una mayor población, coinciden con las principales áreas funcionales descritas con anterioridad.

Figura 1. Municipios por tamaño en 2018 (por miles de habitantes).



Fuente: Banco de España.

1.2. La sociedad de la información y la aparición de las TIC.

Tras el estallido de la sociedad industrial, ya a finales del siglo XX y más fuertemente una vez iniciado el siglo XXI, comenzó a fraguarse una nueva sociedad de la información. Con su llegada, se inició un proceso de transición desde el trabajo industrial hacia el trabajo en red (Torrent y Ficapal, 2013), dando lugar a nuevos métodos de trabajo en red caracterizados por la implementación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Las TIC son definidas por Bottos (2008, p. 27) como el “conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, Internet, la telefonía, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual”.

A continuación, se describirán con atención las principales características de este trabajo en red y como, a día de hoy, gracias a las mejoras tecnológicas una de las maneras de llevarlo a cabo es el teletrabajo.

1.2.1. Características del trabajo en red.

El trabajo en red o *networking* es definido por Torrent y Ficapal (2013) como “un conjunto dinámico e interrelacionado de agentes, organizaciones y relaciones laborales en red”. Esta nueva modalidad de trabajo llegó a la sociedad para cubrir las carencias propias de la economía puramente industrial en la que se encontraba hasta la fecha. Por ello, su objetivo principal era cubrir la necesidad de innovación, eficiencia de los procesos y competitividad a nivel global; y con el fin de conseguirlo, se configuró en base a cuatro elementos fundamentales:

1. El trabajo manual es sustituido por trabajo digital convirtiéndolo en un trabajo menos rutinario gracias a una gran infraestructura tecnológica.
2. Cambios en la estructuración de las relaciones laborales, con transformaciones en cuanto a empleo, salario, conciliación...
3. Aumento de la demanda de ciertas habilidades cognitivas, así como competencias para desarrollar determinados puestos de trabajo.
4. Nueva organización empresarial, proporcionando más autonomía a los trabajadores a la hora de desarrollar sus funciones y también más flexibilidad.

Esta transformación hacia el trabajo en red, que hoy en día aun no puede considerarse completa -al menos en España- requirió ciertos cambios en la forma de ver el mercado de trabajo para poder llevarse a cabo.

En primer lugar, el **nivel educativo** necesario para el desarrollo de las nuevas formas de trabajo **ha de ser mayor**. De esta forma, se garantiza el cumplimiento de las habilidades y competencias requeridas, así como la capacidad para participar en la toma de decisiones y adaptarse a las posibles necesidades productivas que puedan surgir a lo largo del tiempo. Esta formación no ha de ser simplemente previa, sino continuada una vez en el puesto de trabajo de cara a poder adaptarse a las innovaciones que se produzcan en las empresas; tal y como asegura Davies (2002), que afirma que “El aprendizaje permanente desarrolla la competencia de la persona a lo largo de toda su vida. La competencia incluye el conocimiento, las habilidades, las capacidades, la experiencia, los contactos y el trabajo en red, las actitudes y los valores”.

En segundo lugar, las empresas deben disminuir su rigidez mediante la **descentralización tanto interna como externa** de tareas, para que la participación en la toma de decisiones de estos nuevos trabajadores formados y la flexibilidad en el trabajo resulte posible. A fin de conseguirlo, comenzaron a aparecer nuevas formas organizativas que incluían grupos de trabajo e intercambios de información; a la misma vez que se producían cambios en la cultura empresarial que la conducían hacia una concepción innovadora y el compromiso por parte de los trabajadores.

En tercer y último lugar, las características de estas nuevas formas de trabajo hacen que el trabajador sea consciente de su valor para la empresa, y a su vez, las empresas son cada vez más competitivas. Debido a ello, los departamentos de recursos humanos tuvieron que crear **nuevos métodos de retener el talento** e incentivar a los empleados a continuar en la empresa sintiéndose parte de ella. Algunas de estas formas se basan en incentivos monetarios (participación en beneficios, pagos en función de objetivos, *stock options*...) que fomentan el compromiso hacia la organización y una mayor autoexigencia a la hora de realizar el trabajo.

De este modo, con la llegada del *networking* se produce una división del trabajo distinguiéndose entre:

- **Trabajo genérico.** En él se encuentran personas con un nivel educativo normalmente básico, que simplemente reciben instrucciones y ejecutan órdenes (Castells, 1997). Este tipo de trabajo puede ser eliminado utilizando como alternativa la implantación de máquinas.
- **Trabajo autoprogramable.** Es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades

conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo (Castells, 1997).

Por último, esta incorporación de las TIC al mundo laboral y los cambios anteriormente descritos que supone el trabajo en red asociado a ello, tuvieron que convivir además con una transformación en la forma en la que se vincula el trabajo y no trabajo. Dicha transformación vino fuertemente influenciada por la incorporación de la mujer al mundo laboral, que a su vez produjo cambios en el tradicional modelo familiar, empezando a tomar importancia la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.

Para tratar de acabar con este inconveniente, una de las múltiples soluciones que se pueden implementar es el teletrabajo, el cual podría ser una de las grandes soluciones para el problema de despoblación de las áreas rurales y que se estudiará en el siguiente bloque del presente informe.

BLOQUE II. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ESPAÑA VACIADA

Con el fin de analizar los efectos de la implantación del teletrabajo en la España vaciada, resulta preciso en primer lugar, explicar el concepto de teletrabajo y conocer los efectos del mismo a nivel general. Debido a ello, tras definirlo, se hablará de cómo el teletrabajo ha cambiado la forma de trabajo durante la pandemia, de sus ventajas y desventajas a nivel general, y de cómo este conjunto de circunstancias han llevado a desarrollar una nueva normativa para regular el trabajo a distancia.

En último lugar, resulta también interesante, ver cómo se aplica en la práctica el teletrabajo como herramienta de repoblación. Para ello, se estudiarán distintos proyectos llevados a cabo en España con dicho fin.

2.1. Introducción al concepto de teletrabajo.

Como ya se ha explicado, el teletrabajo es una manera de organizar trabajo que se basa en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Sin embargo, resulta difícil dar con una definición exacta del mismo, ya que estas cambian en función de la disciplina de la que sea objeto de estudio, aunque todas tienen aspectos comunes.

El teletrabajo surgió como una nueva forma de organizar el trabajo que trataría de ayudar a solucionar los problemas derivados de la crisis del petróleo evitando el desplazamiento de los empleados hasta el centro de trabajo. La primera vez que el término teletrabajo fue utilizado fue en el año 1973 por Jack Nilles (p. 16), quien lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, es decir, consiste en “enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar al trabajador al trabajo”.

Desde entonces hasta llegar a la actualidad han ido apareciendo otras definiciones como la que da la Real Academia Española (s.f.) que lo define como aquel “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

Por su parte, otros autores lo han entendido como:

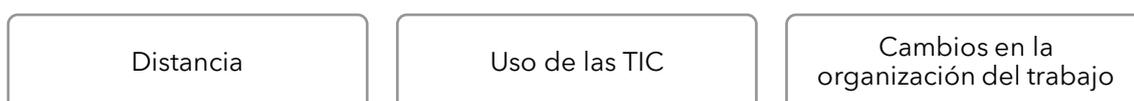
El fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información tecnologías de la información y la comunicación (TIC), manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera un valor agregado (de Virgiliis y de Virgiliis, 2001).

Forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico

de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación (Gray et al., 1995, p. 63).

Sería posible añadir innumerables definiciones que tan solo se diferenciarían en pequeños matices, sin embargo, el significado principal queda claro y es evidente la similitud entre las ya enumeradas. De este modo, es posible extraer la presencia de tres elementos clave (Figura 1) necesarios para que se considere el teletrabajo como tal.

Figura 1. Elementos clave del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Como resultado, el teletrabajo no se trata tan solo de trabajo a distancia, si no que para que sea considerado teletrabajo ha de llevarse a cabo utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). En esta línea, tal y como establece Llamosas (2015, p. 31) “la utilización de estas técnicas ha de tener la intensidad suficiente como para permitir al trabajador desarrollar sus tareas correspondientes fuera del espacio físico de la empresa”, es decir, no han de servir únicamente como elemento de enlace entre trabajador y empleador sino también para desarrollar el trabajo. De hecho, otros autores como Thibault Aranda (2001) consideran que se trata de teletrabajo aquel que se efectúe utilizando las TIC “aun cuando el soporte magnético en que se contienen las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo se reciba o envíe por transporte convencional, correo o mensajería”.

Por otra parte, en cuanto al elemento de la distancia, si bien al principio el teletrabajo se entendía como aquel que se efectúa en el propio domicilio del trabajador, a día de hoy, con la evolución de las comunicaciones, es posible llevarlo a cabo en cualquier lugar donde se disponga de una conexión a la red informática.

Por último, los cambios en la organización del trabajo son algo inherente al propio teletrabajo, ya que este mismo se entiende como un nuevo modelo organizativo que permite una mayor flexibilidad, facilitando la adaptación tanto para el empleado como para el empleador, permitiendo ajustar el trabajo a sus necesidades y una mejor adaptación a las fluctuaciones del mercado.

2.1.1. Tipos de teletrabajo.

Una vez explicado el concepto de teletrabajo, resulta necesario explicar los distintos tipos del mismo para más adelante poder contemplar su posibilidad de adaptación al medio rural. Para proceder a la clasificación, se tendrán en cuenta distintos criterios:

a) Según el lugar donde se desarrolla la actividad:

Teniendo en cuenta el lugar donde se realiza, se pueden diferenciar tres tipos de teletrabajo:

- **Teletrabajo a domicilio.**

Se trata de la opción más popularizada, siendo aquel en el que el trabajador desarrolla su actividad profesional sin tener que desplazarse de su propia vivienda.

- **Los centros de teletrabajo o telecentros.**

En este caso, el trabajador se desplaza a un lugar específicamente pensado para el teletrabajo en el que dispondrá de todos los recursos necesarios para desarrollarlo. Este tipo de centros están presentes tanto en áreas urbanas (*telebusiness workcenter*) como en áreas rurales (*telecottages*), y normalmente suelen ser propiedad de varias empresas a fin de compartir los costes, o de compañías de telecomunicaciones o informáticas.

- **El teletrabajo móvil.**

Lo que caracteriza a esta forma de teletrabajo es una comunicación continua con la empresa, el trabajador tiene que estar siempre localizado, como si se encontrase en la propia empresa. Para que esto sea posible, tendrá que contar con tecnologías telemáticas portátiles que le permitan recibir y transmitir información desde y a la empresa en todo momento, siendo estas las que le aportan esa característica móvil a esta modalidad de teletrabajo.

b) Según el tiempo que se le dedica:

A su vez, cualquiera de las modalidades de teletrabajo, podrá ser:

- **A tiempo completo.**

Los trabajadores únicamente acuden al centro de trabajo en ocasiones puntuales cuando no es posible desarrollar la actividad laboral teletrabajando (reuniones, recoger materiales...).

- **A tiempo parcial.**

En este caso, los trabajadores combinan trabajo presencial y a distancia. Con la llegada del COVID y las restricciones en cuanto a aforos y distanciamiento social, fueron muchas las empresas que en la nueva normalidad optaron por este tipo de teletrabajo; con turnos rotatorios en los que cada semana una parte de la plantilla teletrabajaba y la otra acudía al centro de trabajo.

c) Según el tipo de conexión:

Por último, también es posible hacer otra clasificación atendiendo al tipo de conexión que el trabajador mantiene con la empresa empleadora:

- **Teletrabajo “off line” o desconectado.**

El trabajador no cuenta con una conexión telemática directa con la empresa; sino que, de forma tradicional, esta se encargará de hacerle llegar las instrucciones para el desarrollo de su trabajo, y el trabajador enviará el resultado más tarde sin haber seguido en contacto durante su desarrollo.

- **Teletrabajo “on line”.**

A pesar de que el trabajador no se encuentre en contacto permanente con la empresa, sí que cuenta con la tecnología necesaria para ello y para desarrollar el propio trabajo. Esta comunicación que se establece con la empresa puede ser de dos tipos en función de si ambas partes puede interactuar (*two way line*) o si solo el trabajador puede contactar con la empresa para enviar su trabajo sin que pueda recibir un *feedback* por parte de ella (*one way line*).

2.1.2. Otras modalidades de teletrabajo.

Además del tradicional teletrabajo anteriormente explicado, las TIC han posibilitado el desarrollo de otras modalidades que resultan de interés en el presente estudio por su posibilidad de incorporación a entornos rurales.

En primer lugar, resulta destacable la figura del **trabajador autónomo digital o *freelancer***, que se define como un trabajador que ofrece los servicios de su profesión a terceros, ya sean particulares o empresas; tiene total libertad de organizar sus horarios y cobra por trabajo realizado, volumen o resultados (Gerencie.com, 2022). La principal característica de este trabajo, es que se ejerce de manera online, debido a la gran digitalización de los empleos que se pueden encontrar dentro de esta industria, tratándose los más habituales de escritores, diseñadores, traductores, desarrolladores web, agentes comerciales... (Vazquez, 2016).

Por otra parte, también resulta interesante la figura del **nómada digital**, un tipo de teletrabajo que puede ser perfectamente compatible con los mencionados anteriormente, con la diferencia de que, en este caso, el trabajador no se asienta en un lugar concreto; sino que tal y como su propio nombre indica, trabaja mientras viaja. Por tanto, los nómadas digitales, a su vez, pueden ser tanto *freelance* como trabajadores a distancia en plantilla para una empresa o emprendedores de su propia empresa o *startup* (Picazo, 2017).

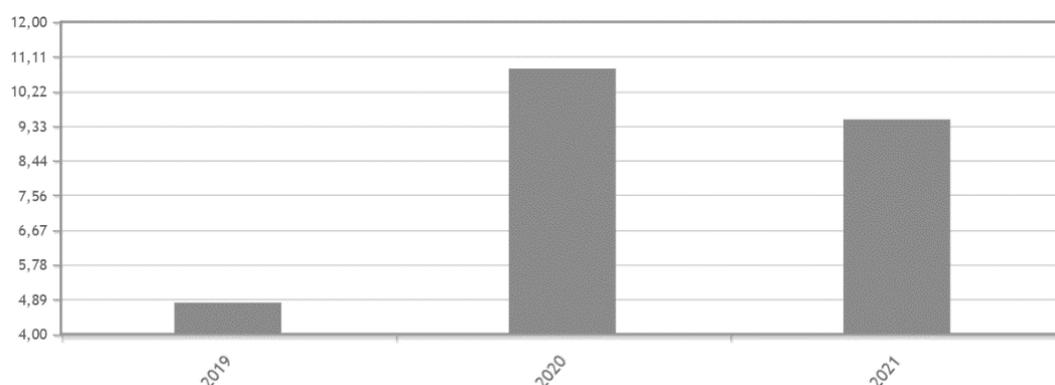
2.2. Impulso del teletrabajo a raíz del COVID-19.

Durante las semanas de confinamiento, el teletrabajo se convirtió en la mejor oportunidad para hacer compatible la protección frente a la pandemia con el mantenimiento de las actividades productivas (Peiró y Soler, 2020).

La aplicación de este cambio en la modalidad de trabajo resultó novedosa tanto para empresas como para trabajadores, ya hubiesen hecho uso del teletrabajo con anterioridad o no, ya que para muchos, en esta ocasión, era la única forma que posibilitaba la prestación de trabajo debido a las restricciones. Todo ello afectó a la visión que se tenía del teletrabajo, que ya no volverá a ser la misma.

Tal y como se puede observar en la Figura 3, si nos remontamos a fechas anteriores a la aparición del COVID, la Encuesta de Población Activa del INE muestra como durante el año 2019 tan solo el 4,8% de la población activa en España trabajó desde su domicilio particular de manera habitual, es decir, más de la mitad de los días.

Figura 3. Población activa (%) que teletrabajó habitualmente en 2019, 2020 y 2021.



Fuente: INE (2022).

Por otra parte, al hablar de teletrabajo, resulta también importante para un correcto análisis, atender a la posibilidad del mismo. En esta línea, para 2019 se estima que el 22,3% de la población activa hubiese tenido posibilidad de teletrabajar parcial o totalmente (Randstad, 2020), mientras que los datos más actuales muestran que en el año 2021 este porcentaje ascendió hasta el 35% (INE, 2022). Además, si se tienen en cuenta únicamente las capitales de provincia y ciudades de más de 100.000 habitantes, este porcentaje aumenta hasta el 44,5%. Esto quiere decir que, con los medios necesarios, casi la mitad de la población activa en grandes áreas urbanas podría trasladarse a áreas rurales haciendo uso del teletrabajo y ayudar así a la repoblación de la España vaciada.

Otro apunte importante, es atender al tipo de hogar (Tabla 5), ya que no tendrá la misma predisposición a trasladar su domicilio una familia con hijos, una pareja, una persona que viva sola, etc.

Tabla 5. Posibilidad de teletrabajar parcial o totalmente en función del tipo de hogar.

	Población activa	Personas que su trabajo principal le permitiría teletrabajar total o parcialmente
Personas ocupadas		
Total Personas	18.703.329	6.546.165,2
Hogar unipersonal	1.920.194	714.312,2
Padre o madre solo/a que conviva con algún hijo	2.190.619	674.710,7
Pareja sin hijos que convivan en el hogar	2.554.860	963.182,2
Pareja con hijos que convivan en el hogar	10.233.300	3.704.454,6
Otro tipo de hogar	1.804.356	487.176,1

Fuente: INE (2021).

En la Tabla 5 se puede observar cómo el 56,59% de esa población activa con posibilidad de trabajar total o parcialmente conviven con su pareja e hijos, pudiendo considerar este el perfil más complicado de cara al uso del teletrabajo como forma de repoblación de las áreas rurales, ya que requiere un mayor número de condiciones para que se haga efectivo. Al tener que desplazar a más personas, la decisión ha de ser conjunta para toda la unidad familiar y se tendrán en cuenta criterios tales como: la posibilidad de teletrabajo de la pareja o cercanía a su centro de trabajo, cercanía a centros educativos para los hijos...

Desde un punto de vista objetivo, por norma general, el perfil más predisposto a trasladar su domicilio sería el de parejas sin hijos, aun así, también estarían limitados por

el hecho de que ambos tuviesen la opción de teletrabajar o que el centro de trabajo de uno de ellos fuese cercano a su nueva ubicación.

En el caso de personas que vivan en hogares unipersonales, lo que influirá en la decisión será la predisposición para alejarse o no de sus familiares y amigos, por lo que las ventajas que ofrezca el nuevo lugar de residencia tendrán que ser suficientes para compensar esa “soledad” a la que se enfrentará la persona al trasladarse a una zona despoblada.

En conclusión, el teletrabajo y la posibilidad de realizarlo han aumentado estos últimos años. Sin embargo, aunque lo ha hecho de forma brusca, lo cual puede no resultar lo más adecuado por no haber gozado las empresas y trabajadores de un proceso de adaptación; el hecho de que el ya conocido (a nivel teórico) teletrabajo se haya llevado a la práctica, ha servido para promover su implantación a partir de ahora en aquellas empresas en las que ha resultado eficaz y que hasta ahora no se habían atrevido a dar el paso.

No obstante, aquellas empresas en las que el rendimiento ha sido menor que cuando la actividad se desarrollaba de forma presencial, han de tener en cuenta que al haberse producido de una forma sobrevenida, sin preparación previa, el nivel de eficacia, eficiencia y productividad del teletrabajo ha estado probablemente por debajo de los niveles asociados al desempeño presencial (Morikawa, 2020); por lo que si estas empresas aprovechan la ocasión para desarrollar e implementar el teletrabajo siguiendo un proceso, podrían llegar a alcanzar los mismos niveles de productividad que mediante la modalidad presencial o incluso más, ya que esto les ofrecería la posibilidad de contratar a personas más cualificadas independientemente de su lugar de residencia.

2.3. Ventajas y desventajas del teletrabajo.

Al considerar el teletrabajo, este debe ser interpretado estrictamente en relación a un acuerdo formal de los empleados con el empresario, en el cual ambas partes están de acuerdo en que parte de la jornada laboral se realiza desde el hogar (Navarrete, 2014). En estos casos, es de suponer, que el empleo de esta nueva modalidad de trabajo se habrá concretado por el hecho de conllevar una serie de ventajas para ambas partes frente a la tradicional forma presencial. No obstante, aunque las desventajas puedan ser menores que las ventajas, también habrá que considerarlas.

Además, teniendo en cuenta el cambio de percepción del teletrabajo a raíz de la pandemia, así como la constante evolución de las TIC, también resulta interesante el análisis de las posibles ventajas y desventajas para la sociedad -e implícitamente para las áreas rurales- en caso de que esta forma de trabajo comenzase a extenderse y se convirtiera en algo habitual.

A continuación, repararemos en las principales ventajas y desventajas del teletrabajo yendo desde una perspectiva más individual (el teletrabajador) a una global (la sociedad) pasando por una intermedia como son las empresas.

2.3.1. Para los trabajadores.

Las ventajas y desventajas del teletrabajo en los propios trabajadores no pueden considerarse universales, variando en función de la personalidad y circunstancias que rodeen a cada trabajador. Debido a ello, algunas de las ventajas y desventajas principales que se mostrarán a continuación, pueden resultar contradictorias, ya que dependerán de la manera en que cada trabajador conciba y lleve a cabo esta modalidad de trabajo.

Principales **ventajas** del teletrabajo para los trabajadores:

Conciliación entre la vida profesional y personal (Harris, 2003). Cuando el trabajo se desarrolla de manera presencial, el trabajador no permanece fuera de casa y alejado de su familia simplemente durante su horario de trabajo. En ciudades grandes, los trabajadores suelen dedicar bastante tiempo al desplazamiento a su puesto de trabajo y muchas veces, si se trata de una jornada partida, durante el descanso no les da tiempo a volver a sus casas. Estas barreras desaparecen con el teletrabajo, pudiendo pasar más tiempo con sus familias. Además, en ocasiones a esto también se suma la posibilidad que ofrecen algunas empresas de adaptar el horario de trabajo, ya que al trabajar en casa los teletrabajadores no dependerán de una oficina con horario de cierre y apertura.

Reducción de costes. En línea con lo anterior, si el trabajador no tiene que desplazarse ni permanecer fuera de casa largos periodos de tiempo, se reducirán sus gastos en transporte público, mantenimiento del vehículo, comidas...

Mejora de la salud. El tener más tiempo libre también permitirá a los trabajadores dedicar más tiempo a su salud, realizando más ejercicio físico, pudiendo dedicar más tiempo a la elaboración de comidas saludables, aumentando el tiempo de sueño... Además, en línea con el aspecto de la salud, los trabajadores también verán reducido el riesgo de accidente, sobre todo *in-itinere* por no tener que desplazarse hasta el puesto de trabajo.

Mayor crecimiento profesional y aumento de oportunidades. Los trabajadores tendrán la oportunidad de postular para puestos de trabajo que se adapten mejor a ellos mismos, independientemente del lugar donde se encuentre asentada la empresa. Esto les permitirá tener objetivos profesionales más ambiciosos, y a su vez, las empresas llevarán a cabo planes de desarrollo de carrera más específicos para cada trabajador tratando de retener el talento.

Aumento del rendimiento y la productividad (Bloom et al., 2015). La autonomía que permite el teletrabajo en cuanto a distribución horaria y, en ocasiones, la posibilidad de trabajar por objetivos, así como el resto de las ventajas anteriormente enumeradas; harán que el trabajador lleve a cabo las tareas que le son encomendadas de la manera óptima y con mayor predisposición.

Principales **desventajas** del teletrabajo para los trabajadores:

Dificultad a la hora de dibujar la barrera entre vida personal y profesional. En ocasiones, separar trabajo de familia puede resultar difícil, especialmente cuando hay niños pequeños, ya que no comprenderán porque si su padre o madre está en casa no puede dedicarles tiempo en ese momento. Además, cuando el teletrabajador no tenga un

lugar especialmente designado para la realización de sus tareas, las actividades diarias del resto de convivientes pueden intervenir en su correcto desarrollo.

Aumento de los costes de vida. La falta de regulación en la materia hasta la fecha ha hecho que en muchas ocasiones tuviese que ser el propio trabajador el encargado de hacer frente al incremento en el coste de electricidad, conexión a internet, equipos...

Empeoramiento de la salud. El hecho de no tener que desplazarse al centro de trabajo puede llevar a que los trabajadores adopten un estilo de vida sedentario. Por otra parte, la salud mental también puede verse afectada, ya que la dificultad de separar la vida familiar de la profesional, junto a la flexibilidad horaria que permite este tipo de trabajo pueden llevar al trabajador a un sentimiento de disponibilidad las 24 horas del día y explotación, lo cual producirá situaciones de estrés.

Menor rendimiento y descenso de la productividad. Algunas personas no consiguen adaptarse a esta modalidad de trabajo, adquiriendo más peso las desventajas propias del mismo que las ventajas. En estos casos, el descontento del teletrabajador, llevará a una pérdida de motivación y consecuentemente a un descenso de la productividad y el rendimiento.

Pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa (Navarrete, 2014). Actualmente es posible encontrar multitud de herramientas que permiten la conexión a distancia entre los distintos miembros de una empresa, ya sea para organizar reuniones virtuales, trabajar en equipo, documentos colaborativos... Sin embargo, si no se programan reuniones habituales o las tareas a desarrollar por el teletrabajador suponen un alto nivel de autonomía con respecto a las de otros trabajadores de la empresa, es posible que este se vea afectado por una sensación de aislamiento al no producirse interacción con otros compañeros de trabajo.

2.3.2. Para las empresas.

Aunque de un primer vistazo resulte lógico pensar que el principal beneficiado del teletrabajo puede ser el trabajador, ya que será quien tenga que desarrollar su trabajo de una forma diferente a la tradicional; esta modalidad de trabajo no sería posible sin que las empresas estuviesen dispuestas a adoptarla, por lo que es evidente que para ellas también va a conllevar una serie de ventajas.

No obstante, todo tiene su lado bueno y su lado malo, por lo que el teletrabajo también conllevará una serie de desventajas para las empresas, y tal y como ocurría con los trabajadores, ventajas y desventajas pueden resultar contradictorias ya que dependerán de la empresa y su capacidad adaptativa, así como de la cultura empresarial.

Principales **ventajas** del teletrabajo para las empresas:

Reducción de los costes. Las empresas en las que se generaliza la modalidad de teletrabajo pueden reducir costes a la hora de alquilar o comprar locales para ubicar las oficinas, costes de mantenimiento de las mismas, servicio de limpieza...

Aumento de la productividad. La empresa podrá contratar a las personas con el perfil más adecuado para cada puesto sin la barrera geográfica que supone el trabajo presencial. Por otra parte, como ya se ha comentado, una de las ventajas del teletrabajo para los trabajadores es también el aumento de su rendimiento, por lo que esto también

se verá reflejado en la productividad global de la empresa. Todo ello a su vez, permitirá reducir la rotación laboral y retener el talento.

Menor absentismo laboral (Collins, 2005). El teletrabajo en ocasiones reduce las bajas laborales. Los datos revelan que, durante 2020 en España, mientras que el 29% de los trabajadores que tienen la obligación de acudir a su puesto de forma física requirieron al menos una baja, solo un 18% de los teletrabajadores solicitaron acogerse a ese derecho (Bermejo, 2021). Este hecho a su vez también ayuda a que aumente la productividad de la empresa.

Por último, todas estas ventajas dan a la empresa **mayores posibilidades de crecimiento** y además, a día de hoy, le otorga una **posición innovadora en el mercado** (Pyörä, 2011) ya que el uso del teletrabajo no es una práctica generalizada.

Principales **desventajas** del teletrabajo para las empresas:

Incremento de los costes. El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, establece que serán las empresas las que se hagan cargo de los gastos derivados del teletrabajo para los trabajadores, así como las encargadas de proporcionar los equipos necesarios para que este sea posible. Además, en ocasiones también será necesario que estos reciban cursos formativos para aprender a utilizar los programas que les permitirán trabajar de manera conjunta con el resto de compañeros desde casa, este gasto también correrá a cargo de la empresa.

Disminución de la productividad. Cuando los trabajadores no consigan adaptarse a esta forma de trabajo o cuando pesen más las desventajas que las ventajas sobre ellos, perderán la motivación y reducirán su rendimiento, lo cual repercutirá de manera directa sobre la productividad global de la empresa.

Conflictos internos. La estructura de la empresa estará menos centralizada al no encontrarse los trabajadores en el centro de trabajo, esto llevará a una sensación de disolución de las jerarquías y dificultará el control y supervisión de los empleados por parte de sus superiores. Además, dentro de una empresa es muy difícil que todos los puestos de trabajo puedan ser adaptados al teletrabajo. Debido a ello, para evitar tensiones, las empresas deberán tener en cuenta que, es posible, que aquellos que no puedan teletrabajar se sientan en desventaja con respecto a sus compañeros, al darse cuenta de que no pueden disfrutar de las ventajas del teletrabajo.

Llegados a este punto, hay que tener en cuenta que las ventajas y desventajas para empresas y trabajadores van a estar estrechamente relacionadas. Es evidente que, si en una empresa la mayoría de sus trabajadores se ven más afectados por las desventajas del teletrabajo que por las ventajas, esto va a tener una repercusión directamente proporcional sobre el peso de las desventajas y ventajas del teletrabajo para la empresa. Lo mismo ocurrirá con los teletrabajadores cuando una empresa no consiga adaptarse bien al teletrabajo.

Esto quiere decir que para que el teletrabajo funcione, este se tiene que plantear de manera correcta desde el principio, estableciéndose unas pautas claras y concisas, ya que, de lo contrario, empresa y trabajadores podrían entrar en un bucle que afectaría negativamente al conjunto.

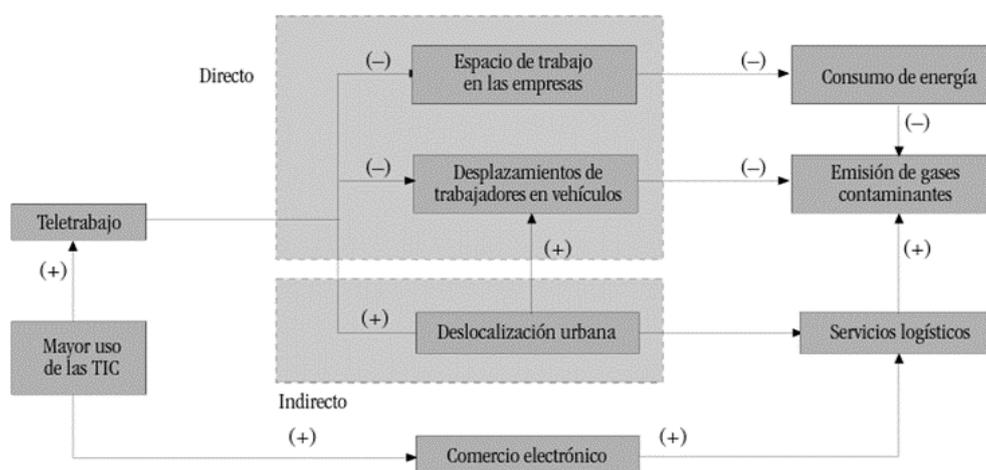
2.3.3. Para la sociedad y las áreas rurales.

“El teletrabajo constituye una gran oportunidad para combatir la despoblación en las provincias y localidades de la España vaciada, pero también existen algunos inconvenientes” (Pérez, 2020).

Principales **ventajas** del teletrabajo para la sociedad y las áreas rurales:

Descenso de los niveles de contaminación. Tal y como se muestra en la Figura 4, desde el punto de vista de la sociedad, al implementar el teletrabajo se produce un efecto directo y positivo sobre el medioambiente. Esto se debe, por un lado, a una disminución tanto de los desplazamientos de los trabajadores como de los espacios dedicados por las empresas a sus centros de trabajo y, por otra parte, a la deslocalización urbana que se produce al ofrecerse la posibilidad de no acudir todos en masa a trabajar a las grandes urbes.

Figura 4. Impacto medioambiental del teletrabajo.



Fuente: “El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso.” (p. 146) por M. Pérez et al., 2003, *Economía Industrial Universidad de Zaragoza*, 111(351)

Repoblación de las zonas rurales. Los teletrabajadores, por su condición, pueden alejarse de las grandes ciudades y del estrés que las mismas pueden llegar a producir en el día a día, trasladándose por grandes periodos de tiempo o de manera indefinida a zonas rurales que actualmente se encuentran prácticamente despobladas. Muchas personas cuentan con segundas residencias en zonas despobladas de las que solo pueden disfrutar en periodos vacacionales, sin embargo, cuando sus empresas les permiten teletrabajar pueden disfrutar de ellas en cualquier momento.

Incremento de la inserción laboral. Son muchas las personas que por sus características y las circunstancias que les rodean se encuentran con grandes dificultades a la hora de buscar trabajo. La posibilidad de formarse y trabajar a distancia elimina estas barreras en el caso de personas que viven en zonas rurales y por determinadas razones no pueden mudarse a las ciudades, personas con determinados tipos de discapacidad, etc. Además, no son solo aquellos con la posibilidad de teletrabajar los que se ven afectados, sino que, en línea con la ventaja de la repoblación mencionada anteriormente, el hecho de que aumenten los habitantes de las áreas rurales puede dar lugar a la reapertura de

negocios que se vieron obligados a cerrar por la despoblación y la consecuente falta de clientes.

Principales **desventajas** del teletrabajo para la sociedad y las áreas rurales:

Aumento de las diferencias sociales y del problema de la sobrecualificación.

Como ya se ha comentado, el teletrabajo ayuda a que las empresas puedan contratar a los mejores sin barreras geográficas. Sin embargo, a nivel social, esto puede suponer una desventaja para la sociedad, ya que las empresas podrán exigir más requisitos a la hora de buscar nuevos empleados. Muchas veces estos requisitos solo los cumplirán aquellos que cuenten con un alto nivel de formación (difícil de alcanzar para las clases sociales más bajas) o experiencia (dejando fuera a recién graduados).

Aumento de la contaminación. Si bien es cierto que por norma general al implementarse el teletrabajo los desplazamientos disminuyen, surge también la figura de los nómadas digitales, que se encuentran continuamente viajando. Además, al comenzar las áreas rurales a recibir población, ya sea fija o estacionaria por largos periodos de tiempo, al no estar acostumbradas a ello, resulta lógico pensar que al menos en un primer instante podrían verse afectadas por la huella humana. Por otra parte, un posible efecto indirecto del teletrabajo y la consiguiente presencia de las TIC en el hogar podría ser la mayor utilización del comercio electrónico por parte de los teletrabajadores en su domicilio (Pérez et al., 2003), lo cual repercutiría negativamente debido a las cantidades de embalaje necesarias y el aumento de transportes.

2.4. Regulación.

La falta de normativa hasta la fecha y el hecho de que el teletrabajo no fuese una modalidad de trabajo muy extendida, ha hecho que aumente en ocasiones el peso de las desventajas anteriormente mencionadas. A continuación, se explicará como el teletrabajo está regulado en la actualidad, incluyendo las últimas y más importantes reformas y cómo estas podrán ayudar a paliar esas desventajas.

En primer lugar, se atenderá a la normativa a nivel europeo:

La principal regulación que se encuentra a nivel europeo para el teletrabajo es el Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002 sobre teletrabajo, que a día de hoy sigue vigente para todos los países que conforman la Unión Europea. Este acuerdo fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) con el objetivo de regular las condiciones de los teletrabajadores por cuenta ajena concediéndoles igual protección que a los trabajadores presenciales (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2005).

En concreto, el Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002 sobre teletrabajo advierte lo siguiente:

El teletrabajo es ***voluntario para el trabajador y el empresario*** y puede formar parte de la descripción inicial del trabajo o es posible aceptarlo voluntariamente después. En ambos casos, el empresario facilita al teletrabajador la información escrita pertinente.

Los teletrabajadores tienen los mismos **derechos y condiciones de empleo** que los trabajadores similares que realizan su tarea presencialmente. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la **protección de los datos** utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.

El empresario debe respetar la **vida privada** del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la normativa vigente al respecto.

Por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los **equipos necesarios para el teletrabajo** regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

El empresario es responsable de la **salud y la seguridad** profesional del teletrabajador. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes, tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la **organización de su tiempo de trabajo**. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores presenciales que realicen tareas similares.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la **formación y a las posibilidades de carrera profesional** que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.

Los teletrabajadores tienen los mismos **derechos colectivos** que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

(Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2005).

En segundo lugar, se atenderá a la normativa a nivel nacional:

Hasta el año 2020, cuando tras el impulso del teletrabajo a raíz de la pandemia se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia¹, la única referencia al teletrabajo en la normativa española aparecía en el Artículo 13 del 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.

Actualmente, el teletrabajo está regulado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta ley regula y coincide en muchos de los puntos tratados en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002 sobre teletrabajo. El ámbito de aplicación de esta ley, tal y como la misma concreta en su Artículo 1, son aquellas relaciones de trabajo donde este se desarrolle a distancia de forma regular, entendiéndose de tal modo cuando en un periodo de referencia de tres meses haya sido la modalidad de trabajo llevada a cabo en un treinta por ciento o más de la jornada.

En primer lugar, en el Capítulo II, se advierte el carácter voluntario del teletrabajo y la obligatoriedad de realizar por escrito un acuerdo de trabajo a distancia a tal fin. En esta línea, el Artículo 7 establece el contenido mínimo de dicho acuerdo, incluyendo un inventario de los medios y equipos necesarios para su desarrollo y una enumeración de los gastos que conlleva para el trabajador los cuales correrán a cargo del empresario (Artículo 12). Además, también tendrá que constar el horario del trabajador y la proporción, en su caso, de trabajo presencial y a distancia, así como los medios de control empresarial de la actividad.

Seguidamente, en el Capítulo III se muestran los derechos de las personas trabajadoras a distancia, desarrollando en mayor profundidad los que dicta el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo y añadiéndose además el derecho a la desconexión digital² en el Artículo 18, que establece que “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada”.

Además, la legislación española con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral muestra:

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral dando cabida, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, 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. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

¹ Actualmente derogado al ser tácitamente sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

² Este derecho, también aparece regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales junto al derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el trabajo.

En esta línea, instando a la práctica del teletrabajo, el 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, modificó el Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que establece lo siguiente:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En conclusión, la legislación actual al respecto, indica una clara tendencia hacia la intención de expansión de la práctica del teletrabajo, viéndose como una manera de favorecer tanto a empresas como a empleados y resultando cada vez más posible gracias a la constante evolución de las TIC. Además, gracias a la entrada en vigor de la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, muchas de las desventajas del teletrabajo descritas en el apartado anterior, sobre todo aquellas sufridas por los trabajadores, se ven disminuidas e incluso se podría decir que van camino de ser eliminadas según se vaya perfeccionando dicha ley en el futuro.

2.5. Ejemplos de programas llevados a cabo en áreas rurales.

A continuación, se mostrarán algunos ejemplos de pueblos y comarcas que han llevado a cabo distintos planes de actuación para acercar las TIC a las áreas rurales, ayudando a salvar a la España vaciada de la despoblación.

2.5.1. Proyecto Arraigo.

Proyecto Arraigo nació en 2017 en la provincia de Soria, en Tierras Altas, como una forma de ayudar al mundo rural a conectar con personas que viven en áreas urbanas dispuestas a cambiar su forma de vida. Por una parte, conduce y asesora a esas personas, a las que se refieren como urbanitas y, por otra, a los ayuntamientos y áreas rurales que buscan desarrollarse y aumentar su población. Para ello, en su página web, tanto representantes de territorios como urbanitas, tienen acceso a un formulario que les permitirá conectar con la otra parte.

Urbanitas. El programa está pensado para todas aquellas personas que cuenten con permiso de residencia en España y que sean:

- Personas que puedan teletrabajar o mantener su empleo tras el cambio de residencia.
- Emprendedores con ganas de comenzar nuevos proyectos o hacerse cargo de proyectos que ya existan.
- Pensionistas o jubilados.
- Personas dispuestas a adaptarse a los trabajos que ofrecen los territorios rurales.

Para acceder al programa, en primer lugar, tendrán que rellenar el formulario que será analizado por los técnicos del proyecto que posteriormente ofrecerán información con respecto a aquellos lugares que más se adapten a lo que están buscando. Más tarde, guiarán a los urbanitas programando visitas a los distintos territorios ofrecidos, de forma que puedan establecer un primer contacto tanto con los pueblos en sí, como con los habitantes de los mismos, y que, de este modo puedan decantarse por una de las opciones.

Durante los últimos tres años, el número de urbanitas inscritos en la base de datos de Proyecto Arraigo no ha hecho más que aumentar (Figura 5). En el año 2020 casi se cuadruplicaron con respecto al año 2019, algo que resulta lógico achacar a la pandemia, el auge del teletrabajo y la búsqueda de aire libre durante los meses de confinamiento. Pero aún más destacable resulta el hecho de que en 2021, cuando casi se había vuelto a la normalidad, se duplicasen los urbanitas con respecto a 2020.

Figura 5. Urbanitas por año en la base de datos.



Fuente: Proyecto Arraigo.

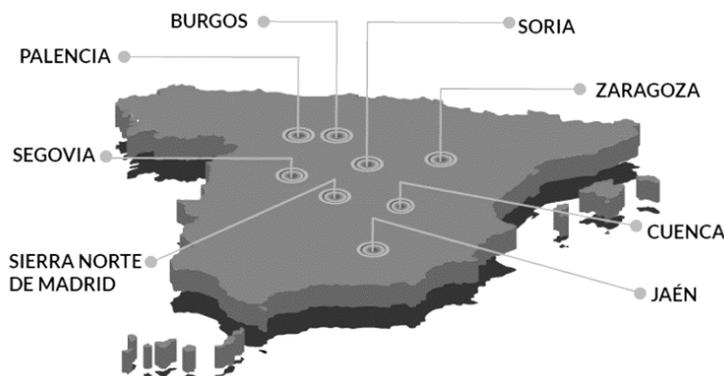
Territorios. En el otro lado, se encuentran aquellos territorios que confíen en la repoblación y que quieran apostar por este proyecto para conseguirla, incluyendo:

- Ayuntamientos o grupos de ayuntamientos, ya sean pequeños o grandes.
- Administraciones territoriales de ámbito comarcal o provincial (mancomunidades, diputaciones, grupos de acción local, etc.).
- Cooperativas y asociaciones empresariales que operen a nivel comarcal y quieran atraer talento al territorio.

Los territorios también tendrán que rellenar un formulario para inscribirse en el proyecto. Los responsables del programa se encargarán de visitarlos y analizar las posibilidades del proyecto en cada territorio, de tal forma que si se estima viable se llegará a un acuerdo con los mismos. Tras el acuerdo, se estudiarán las distintas posibilidades que el territorio puede ofrecer a los urbanitas.

Desde que comenzó en el año 2017 el proyecto, 301 familias y 921 personas se han empadronado en 196 pueblos ubicados en 8 provincias (Figura 6), siendo algunas de ellas pertenecientes a la conocida como España vaciada.

Figura 6. Provincias con territorios participantes en el Proyecto Arraigo.



Fuente: Proyecto Arraigo.

2.5.2. Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo.

Este proyecto, desarrollado por El Hueco y Grupo Red Eléctrica, contando con el apoyo de Booking, se presentó en junio de 2021 en el Burgo de Osma (Soria), uno de los 27 pueblos (Figura 7) de menos de 5.000 habitantes que integraban inicialmente la Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo. A día de hoy, el número de pueblos inscritos ha ascendido hasta 41.

Figura 7. Pueblos inscritos inicialmente en la Red Nacional de Pueblos Acogedores para el teletrabajo.



Fuente: Red Eléctrica (2021).

El objetivo de este proyecto es dar promoción a pequeñas localidades de la España rural presentándolas como destinos óptimos para teletrabajar durante periodos cortos o largos de tiempo. De esta forma, aparte de la repoblación de los pueblos, también se busca la revitalización y dinamización de los mismos.

En la actualidad, tras tan solo un año desde su puesta en marcha, ya se han registrado en su web 970 teletrabajadores. Su página web, permite a los teletrabajadores informarse sobre los distintos pueblos que integran la red, mostrando el coste de vida por semana en cada uno de ellos, espacios de *coworking*, existencia de distintos servicios, lugares que visitar, nivel de cobertura de internet, clima... Además, gracias a la colaboración de Booking en el proyecto, muestra información sobre alojamientos y permite reservarlos fácilmente.

Por otra parte, los municipios también pueden inscribirse a través de la página web, y cada uno de ellos cuenta con un anfitrión que se encarga de orientar, aconsejar y resolver las dudas de aquellos interesados en trabajar a distancia desde allí.

Sin embargo, uno de los problemas al que se enfrentan los pueblos, es que para poder inscribirse necesitan garantizar el trabajo a distancia y muchos de los pueblos de la España vaciada no pueden hacerlo ya que no cuentan con la velocidad necesaria de cobertura de internet. Sin embargo, este problema está cerca de desaparecer, ya que en el año 2020 el Gobierno desarrolló el Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales cuyo objetivo es favorecer la vertebración territorial y la conectividad para la

empresa, y para ello, incluye medidas para incentivar el despliegue de banda ancha en centros urbanos y zonas despobladas (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2020). Para ello, dará acceso al 100% de la población a cobertura (30Mbps) en 2023 y a banda ancha de alta velocidad (100Mbps) en el año 2025.

2.5.3. Rooral.

Rooral nació en el año 2020 de la mano de Juan Barbed y Ana Amrein, con el fin de “reestablecer la conexión entre dos mundos cada vez más distantes, a través de un diálogo bidireccional entre lo urbano y lo rural” (Vega, 2020).

Este proyecto, ofrece estancias en distintos pueblos de la geografía española con actividades programadas con una duración de dos semanas o un mes. Dichas estancias están orientadas a teletrabajadores, tienen unas fechas fijadas y cuentan con un número de plazas, de tal forma, que aquellos que se inscriban vivirán una experiencia grupal que les permitirá conocer el mundo rural. Es decir, la idea es la programación de unas “vacaciones” con un presupuesto cerrado durante las que los participantes siguen trabajando.

Lo innovador del proyecto es que, no solo está pensado para personas individuales, sino también para empresas, sirviendo de retiro de equipo y favoreciendo a la eliminación de la pérdida del sentimiento de pertenencia a la empresa, enumerada anteriormente como una desventaja del teletrabajo para los trabajadores.

A pesar de la juventud de este proyecto, ya se dispone de algunos testimonios de residentes de áreas rurales participantes en él, que muestran el impacto positivo que ha tenido sobre sus pueblos. De este modo, José Hilario Iguácel, concejal de Artieda (Zaragoza) asegura que Rooral “ha posibilitado ingresos en temporada baja: casas rurales, bar, restaurante, servicios por parte de los lugareños” y Peña, vecina de uno de los pueblos, afirma que “las experiencias Rooral han contribuido a la socialización de nuestros vecinos y están ayudando a deconstruir estereotipos”.

Además, la experiencia no solo resulta favorable para aquellos que tienen la posición de anfitriones, ya que entre los testimonios de los que las disfrutaban también se pueden encontrar algunos como el de Javier García, que comenta que “el entorno del pueblo le ha ayudado a trabajar más a gusto y concentrado, notándose más motivado y conectando con personas increíbles”. Se reafirma de esta manera, la idea de que proyectos de este tipo, pueden servir para paliar las desventajas del teletrabajo, pudiendo hacer referencia en este caso al menor rendimiento y descenso de la productividad que puede ocasionar en los trabajadores.

BLOQUE III. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

La despoblación sufrida por los pueblos de la España rural durante el siglo XX, fuertemente influenciada por la industrialización, ha hecho que a día de hoy grandes zonas del medio rural puedan llegar a considerarse abandonadas, lo que actualmente conocemos como la España vaciada. Sin embargo, por otra parte, es evidente que la llegada de las TIC y su continua evolución han revolucionado las relaciones laborales, y más con el reciente auge del teletrabajo impulsado a raíz de la llegada del COVID, tal y como muestran los datos al respecto de los últimos años.

El objetivo principal del presente trabajo era determinar si estos cambios ocasionados por las TIC en las relaciones laborales podían repercutir de algún modo en la España vaciada. Una vez finalizado el análisis, podemos llegar a la conclusión de que, si bien el teletrabajo tiene un gran potencial para ayudar a la repoblación de esas áreas, en la actualidad podría considerarse que aún es pronto para tomarlo como una opción real. Esto se debe a que, como se ha mostrado, también acarrea desventajas que pueden afectar negativamente a los trabajadores y hacer que no estén dispuestos a dar el paso a trasladarse a áreas rurales. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que precisamente el trasladarse al medio rural, podría ser lo que terminase o disminuyese esas desventajas y esto es algo que habría que potenciar de cara a atraer teletrabajadores a dichas áreas.

Muchos pueblos cuentan con locales públicos donde poder instalar centros de *coworking*. De este modo, el trabajador, aunque no trabaje desde la oficina, puede tener un lugar designado y asociado al trabajo, evitando la dificultad de separar trabajo y familia y ayudando a suplir la falta de socialización con compañeros, ya que, aunque los demás perteneciesen a otras organizaciones también trabajarían en el mismo sitio. Por otra parte, para aquellos que prefieran trabajar desde la comodidad de su casa, esta desventaja también va a poder desaparecer más fácilmente en un pueblo, ya que los precios de la vivienda son considerablemente más bajos y podrán optar a viviendas más grandes donde será posible destinar una habitación a despacho, facilitando la separación entre vida personal y profesional.

Además, teletrabajar en áreas rurales también puede contribuir a potenciar las ventajas. En la misma línea que lo anterior, cabe tener en cuenta que el menor coste de vida de estas áreas contribuirá también a esa reducción de costes que se observaba con el teletrabajo para el trabajador, sobre todo, si la práctica se generalizase y volviesen a aparecer negocios que se vieron obligados a cerrar con el descenso de población, lo cual evitaría desplazamientos. Por otra parte, la calidad de vida también va a ser mejor que estando sometidos al estrés de las grandes ciudades, afectando directa y positivamente a la mejora de la salud de los teletrabajadores.

Sin embargo, no todo resulta tal idílico, ya que hoy en día muchos pueblos no están preparados para recibir a teletrabajadores. Una de las principales barreras es la falta de cobertura, sin embargo, se puede considerar que este problema está a punto de ser resultado gracias al Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales. Otro de los problemas es la falta de servicios en general, siendo algo difícil de resolver de la noche a la mañana.

Actualmente, proyectos como Rooral o Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo, donde no se busca el traslado definitivo de los teletrabajadores si no acercarlos a las áreas rurales por una duración determinada de tiempo, podrían

considerarse los más adecuados para la situación en la que nos encontramos. Con estos programas, lo que se consigue es dar vida a esas áreas, de tal forma que puedan volver a aparecer comercios y servicios, contribuyendo a una repoblación, aunque esta no sea por parte de los propios teletrabajadores. De este modo, esos pueblos cada vez estarán más preparados para recibir de forma definitiva a esos teletrabajadores que están acostumbrados a las facilidades de la vida en la ciudad.

Por otra parte, estos proyectos que consisten en un acercamiento temporal a las áreas rurales, pueden ayudar a esos teletrabajadores más indecisos a dar el paso en un futuro, abriéndoles las puertas de lo que podría ser su vida en forma de una primera toma de contacto.

En conclusión, ya se puede observar un avance tras la imposición del teletrabajo durante la pandemia, ya que muchas de las empresas han vuelto a un modelo híbrido, lo cual podría considerarse una transición hacia el uso del teletrabajo de forma generalizada. Sin embargo, todavía es pronto para una emigración masiva de teletrabajadores desde las ciudades hasta el campo, ya que tanto la implantación del teletrabajo por sí misma como la adaptación de las áreas rurales para recibir a esos teletrabajadores, conllevan un proceso para que puedan llevarse a cabo de la mejor forma posible y con el mayor número de ventajas para todas las partes.

BIBLIOGRAFÍA

- Bermejo, I. (2021). El teletrabajo, un remedio contra las bajas laborales: disminuyen un 38% entre los empleados que permanecen en casa. *La Razón*. <https://www.larazon.es/economia/20210706/unjnqt6zgvh7pkskcarftv45re.html>
- Bloom, N. et al. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bottos, A. V. (2008). *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. Ediciones Cathedra Jurídica. <https://elibro.net/es/ereader/uva/76542?page=34>
- Camarero, L. (1993). *Del éxodo rural y el éxodo urbano: ocaso y renacimiento de los asentamientos rurales en España*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Castells, M. (1997). *La era de la información. La sociedad red*. Alianza.
- Collantes, F. (2001). La migración en la montaña española, 1860-1991: construcción de una serie histórica. *Revista de Demografía Histórica*, 19(1), 105-138.
- Collantes, F. (2004). *El declive demográfico de la montaña española (1850-2000). ¿Un drama rural?* Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Collantes, F. y Pinilla, V. (2019). *¿Lugares que no importan? La despoblación de la España rural desde 1900 hasta el presente*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://elibro.net/es/lc/uva/titulos/123569>
- Collins, M. (2005). The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, Work and Employment*, 20(2), 115-132. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00148.x>
- Davies, D. (2002). La competencia del aprendizaje permanente en el siglo XXI: un programa en Teare, R. et al. (2002) *Organizaciones que aprenden y formación virtual* (pp. 92). Gedisa.
- de Virgiliis, M. A., y de Virgiliis, M. I. (2001) El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información. *Revista Derecho del Trabajo*, 2001(B), 1365-1383.
- García Delgado, J. L. (2020). La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes. *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, (25), 253-266. <http://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/440>
- Gerencie.com. (28 de enero de 2022). *Trabajo Freelance*. <http://www.gerencie.com/trabajo-freelance.html>
- Gray, M. et al. (1995). *El Teletrabajo*. Fundación Universidad Empresa.

- Gutiérrez, E. et al. (2020). *Tendencias recientes de la población en las áreas rurales y urbanas de España*. Documentos ocasionales, nº2027. Banco de España. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasiones/20/Fich/do2027.pdf>
- Harris, L. (2003). Home-based teleworking and the employment relationship. *Personnel Review*, 32(4), 422-437. <https://doi.org/10.1108/00483480310477515>
- Instituto Nacional de Estadística (15 de noviembre de 2021). Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, por características demográficas. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=50154&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (25 de marzo de 2022). Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=5119#!tabs-grafico>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, de 7 de julio de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110&tn=1&p=20201231>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/uva/58194?page=31>
- Ministerio de Asuntos Económicos y de Transformación Digital (2020). *El Gobierno presenta el Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales y la Estrategia de Impulso a la Tecnología 5G, dotados con 4.320 millones de euros hasta 2025*. https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/201201_np_conectividad.aspx
- Morikawa, M. (10 de abril de 2020). *COVID-19, teleworking, and productivity*. VOX EU Centre for Economic Policy Research. <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- Navarrete, J. (2014). El teletrabajo, ventajas e inconvenientes. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (93), 45-70. <https://doi.org/10.14422/icade.i93.y2014.002>
- Nilles, J. (1973) *The Telecommunications-transportation tradeoff*. Jala Internacional.
- Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (2005). *Acuerdo Marco Europeo Teletrabajo de 16 de julio de 2002*. EUR Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- Página web oficial de la Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo (<https://pueblosacogedores.com>)
- Página web oficial de Proyecto Arraigo (www.proectoarraigo.com)

Página web oficial de Rooral (<https://www.rooral.co/?lang=es>)

Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*. IVIE. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Pérez, M. et al. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso. *Economía Industrial Universidad de Zaragoza*, 111 (351) p.146.

Pérez, S. (2020). *¿Teletrabajar en un entorno rural? Pros y contras*. Sage: Software de gestión empresarial. <https://www.sage.com/es-es/blog/teletrabajar-en-un-entorno-rural-pros-y-contras/>

Picazo, S. (2017). Los nómadas digitales (I) y (II). *CONEXO*. <http://spicazo.com/wp-content/uploads/2017/08/combinepdf.pdf>

Prados de la Escosura, L. (1988). *De imperio a nación: crecimiento y atraso económico en España (1780-1930)*. Alianza.

Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>

Randstad (19 de marzo de 2020). *Solo el 22,3% de la población ocupada puede teletrabajar en nuestro país*. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/solo-el-223-de-la-poblacion-ocupada-puede-teletrabajar-en-nuestro-pais/>

Real Academia Española. (s.f.). Teletrabajo. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 15 de abril de 2021, de <https://dle.rae.es/teletrabajo>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Red eléctrica (2021). *27 pequeñas localidades se unen para lanzar la Red Nacional de Pueblos Acogedores para el Teletrabajo*. <https://www.ree.es/es/sala-de-prensa/actualidad/nota-de-prensa/2021/06/27-pueblos-lanzan-la-red-nacional-de-pueblos-acogedores-para-el-teletrabajo>

Robledo, R. (1988). Crisis agraria y éxodo rural: emigración española a ultramar, 1880-1920 en R. Garrabou (Ed.), *La crisis agraria de fines del siglo XIX* (pp. 212-244). Crítica.

Sánchez Alonso, B. (1995). *Las causas de la emigración española, 1880-1930*. Alianza.

Thibault Aranda, J. (2001). *El teletrabajo: Análisis jurídico laboral*. Consejo Económico y Social.

Torrent, J. y Ficapal, P. (2013). *TIC, conocimiento, redes y trabajo*. UOC. <https://elibro.net/es/lc/uva/titulos/56464>

- Vázquez, R. (2 de marzo de 2016). *Freelance*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/freelance.html>
- Vega, M. (2020). *Rooral: volver al pueblo para teletrabajar*. Traveler. <https://www.traveler.es/naturaleza/articulos/rooral-volver-al-pueblo-para-teletrabajar/19024>