



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**UN ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO
DESDE UNA PERSPECTIVA ESPAÑOLA Y EUROPEA**

Presentado por Javier Romano Carboneras

Tutelado por Alfonso Moral de Blas

Segovia, 22 de junio de 2023.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EL TELETRABAJO.....	7
2.1 Definición.....	7
2.2 Evolución del teletrabajo.....	7
2.3 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	9
2.4 Tipos de teletrabajo.....	10
2.4.1 Tipos de teletrabajo según el tipo de conexión.....	10
2.4.2 Tipos de teletrabajo según el lugar de la prestación de servicios.....	10
3. MARCO LEGAL.....	12
3.1 Real Decreto 3/2012.....	12
3.2 Real Decreto 28/2020.....	13
3.3 Real Decreto 10/2021.....	14
4. DATOS.....	15
4.1 Europa.....	15
4.2 España.....	16
4.2.1 Incidencia del teletrabajo por características socioeconómicas.....	16
4.2.2 Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo en función del tamaño del establecimiento.....	18
4.2.3 Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, por Comunidades o Ciudades Autónomas.....	19
4.2.4 Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, según el tipo de hogar.....	21
4.2.5 Utilización de fórmulas para mantener el nivel de actividad anterior a la pandemia.....	23
4.3 Influencia del nivel de vida sobre el teletrabajo.....	26
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1.....	15
GRÁFICO 2.....	16
GRÁFICO 3.....	18
GRÁFICO 4.....	21
GRÁFICO 5.....	26
GRÁFICO 6.....	27
GRÁFICO 7.....	28
GRÁFICO 8.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	9
TABLA 2.....	17
TABLA 3.....	18
TABLA 4.....	20
TABLA 5.....	22
TABLA 6.....	24
TABLA 7.....	25

1. INTRODUCCIÓN

El siglo XX se caracterizó por el desconocimiento e incertidumbre de la utilización de las tecnologías, sin embargo, el siglo XXI se ha convertido en el siglo de la digitalización tanto en el ámbito personal como el laboral, siendo el período en el que más cambios respecto a la tecnología se han producido, debido a una continua y constante transformación digital. Además, gracias a la implantación de las nuevas tecnologías, se ha podido llevar a cabo un nuevo modelo de organización del trabajo y de productividad. Los últimos años es donde más se ha recurrido al teletrabajo, pero ya en la última década era un recurso muy utilizado por las empresas.

La llegada del coronavirus ha supuesto un cambio radical en el mercado de trabajo en el que nos encontramos. Para evitar la transmisión de la pandemia, la mayoría de los países decidieron optar por el confinamiento, por lo que la mayoría de las empresas tuvieron que añadir el teletrabajo a su trabajo diario. En España, el confinamiento se decretó el 14 de marzo de 2020. La introducción del teletrabajo en el mundo laboral se ha podido gracias a dos sucesos: el desarrollo de las nuevas tecnologías que aportan los medios suficientes para la realización habitual del trabajo, y, por otra parte, gracias a la flexibilidad de las empresas que han permitido la incorporación de esta modalidad.

Las causas que llevaron a introducir el teletrabajo en el mundo laboral son: la búsqueda de las empresas de una mayor productividad, ahorro de espacio en el lugar de trabajo, y por parte de los trabajadores, se buscaba eliminar el tiempo que se perdía durante el desplazamiento desde casa hasta el trabajo, y por consiguiente, mayor tiempo dedicado al ocio y a la familia. Desde un punto de vista de la sociedad se buscaba una reducción en la contaminación mediante la eliminación de los transportes en coche desde casa hasta el trabajo.

Durante el año 2019, en Europa solo había cuatro países que superaban el 10 % de teletrabajo en el país que eran Bélgica, Estonia, Países Bajos y Luxemburgo, mientras que dos años después, en el año 2021, más del 50 % tenían más del 10 % de teletrabajo en su país.

La introducción del teletrabajo en las empresas no supuso el mismo esfuerzo, y las mismas posibilidades dependiendo del sector y del tamaño de la empresa al que nos referimos. Las pequeñas empresas tuvieron más problemas que las grandes multinacionales a la hora de dar la posibilidad a sus trabajadores de teletrabajar. Apenas el 22,1 % de establecimientos con menos de 10 trabajadores utilizaron el teletrabajo, mientras que el 88,9 % de los establecimientos con más de 1000 asalariados sí que optaron por introducir el teletrabajo en sus empresas durante la pandemia.

Los objetivos de este trabajo se basan en el aprendizaje sobre el teletrabajo, ya sea tipos, evolución, concepto, es decir, información que nos sirva para conocer mejor todo lo que le rodea. Además, otro objetivo es la asimilación de los cambios que se han producido en el marco legal para ver cómo ha ido evolucionando el teletrabajo a lo largo de los años.

Para terminar, el último objetivo es conocer como los territorios y las empresas han reaccionado con el teletrabajo durante la pandemia según diferentes características para conocer comportamientos y decisiones. Dentro de este objetivo, se puede incluir otro, y es la influencia de distintas variables que afectan al teletrabajo como puede ser la renta per cápita, para conocer la relación existente.

El estudio de este trabajo se dividirá en tres bloques:

En el primer bloque nos centraremos en explicar el concepto de teletrabajo para entender mejor a que nos referimos cuando hablamos de este concepto, sus ventajas y desventajas, sus tipos, y por último su evolución.

El segundo bloque le dedicaremos al marco legal debido a que la implantación de un cambio tan drástico como es el teletrabajo, causa numerosas situaciones antes no vistas que hay que regular, como el control de la jornada laboral. Además, veremos las diferencias entre unas leyes y otras para ver la evolución, y los aspectos en los que hay que incidir con el paso del tiempo.

Por último, el tercer bloque se basará en la exposición de datos sobre el teletrabajo, dependiendo de numerosas características como el país, sexo, edad, el sector. Al final de estos datos, realizaremos unos gráficos de dispersión para conocer las diferentes relaciones entre variables.

Al margen de estos tres bloques, realizaremos unas conclusiones a modo de cierre de este trabajo y una bibliografía para conocer la procedencia de la información utilizada para la realización de este trabajo.

2. EL TELETRABAJO

2.1 Definición

El teletrabajo se puede definir de varias formas.

De acuerdo con Herrero (2018), el teletrabajo es la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

Sin embargo, según Macías, Vidal, Borrego (2020) en el teletrabajo se puede definir como una forma flexible de organización del trabajo que permite desempeñar la actividad laboral sin la presencia física del trabajador en la organización laboral.

Según Barrios (2007) el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia en la que el trabajador utiliza, desde su domicilio, herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa.

Por otra parte, el Acuerdo Marco Europeo firmado el 16 de julio de 2002 y publicado como Anexo al Acuerdo Inter confederal para la Negociación Colectiva, de 30 de enero de 2003, el teletrabajo se define como “*una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa*”.

El teletrabajo tiene tres barreras que impiden la aceptación:

1. Las empresas ven la presencialidad como una herramienta de control de la productividad sobre sus trabajadores para justificar un acuerdo laboral.
2. La cultura organizativa, porque los empresarios creen que sus trabajadores no trabajarán si nadie les vigila.
3. Somos seres sociales. Es decir, el teletrabajo no te permite tener una rutina fuera de casa, y tener una relación con tus compañeros.

Habitualmente, se utiliza el teletrabajo y el trabajo a distancia para referirnos a la misma situación, pero esto es un error. Si nos referimos a el trabajo a distancia, el empleado se queda en casa, en cambio si hablamos del teletrabajo, el trabajador no tiene que ir al lugar de trabajo, pero puede realizarlo en otro cualquier sitio que no sea su casa.

2.2 Evolución del teletrabajo

Desde un punto de vista de Suárez (2021) *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*. el teletrabajo se puede dividir en tres etapas:



PRIMERA ETAPA:

Esta etapa recorre desde la Segunda Guerra Mundial hasta los años 90. A partir de la Segunda Guerra Mundial hasta la llegada de la crisis de petróleo de 1973, Estados Unidos tuvo un período de crecimiento económico y desarrollo tecnológico. Un año después del inicio de la crisis, Jack Nilles (1976), ingeniero de la Universidad del Sur de California decidió estudiar el impacto que tendrían las tecnologías en el trabajo. En el estudio, descubrió dos factores provocaban la existencia de una nueva modalidad laboral:

-1° Un fenómeno urbano: El cambio en la estructura de los núcleos de la población que se basaba en el distanciamiento entre zonas residenciales y zonas industriales y de oficinas. Junto a este cambio, también aparecía la insuficiencia de transporte público lo que provocaba una insatisfacción de las necesidades de las personas.

-2° Un fenómeno interno: El aumento del uso de las tecnologías de la información a causa del crecimiento de este sector acompañado de su abaratamiento.

Además de la crisis del petróleo, hay que añadir que en esos años se produciría una crisis ambiental. Una de las conclusiones que se extrajo en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el medio humano de 1972, es que esta crisis era uno de los principales problemas de la sociedad.

Por todo esto, el teletrabajo desde el principio se vinculó a las crisis. Por una parte, había una crisis económica debido al alto precio de la energía y por otra parte una crisis ambiental.

En este período, el teletrabajo se veía como una solución para el problema medioambiental, pero el acceso a los ordenadores en esos años era muy restringido.

SEGUNDA ETAPA:

En esta etapa, el teletrabajo se basa en tres elementos que son el lugar de realización del trabajo, la utilización de las TIC y la distancia entre el empleado y el empleador.

El inicio de esta segunda etapa se da al principio de los años noventa del siglo XX y termina en los primeros años del Siglo XXI.

En estos años, apareció una tecnología más ligera y barata, lo que causó que cada vez más gente pudiera teletrabajar. Por esto, se creó una nueva legislación, para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores en términos como la conciliación de la vida personal y familiar.

A diferencia de Estados Unidos, en Europa el teletrabajo se veía con recelo y desconfianza, debido a la falta de capacidad para organizarse, la falta de medios para saber el tiempo que trabajan los empleados. A pesar de esta desconfianza, en la década de los noventa se produjo un gran avance de las nuevas tecnologías, y una gran flexibilidad motivado por la incorporación de la mujer al mercado laboral. Todo esto provocó que el número de teletrabajadores aumentara.

TERCERA ETAPA

Esta etapa empieza en los primeros años del siglo XXI y dura hasta la actualidad, y destaca por la expansión masiva de Internet, y la gran evolución de las TIC. Gracias a

Internet y los diferentes dispositivos (ordenadores portátiles, móviles) se puede trabajar en cualquier momento y desde cualquier lugar. Además, esta etapa, se caracteriza por la utilización de espacios virtuales donde se intercambia información.

La preocupación por la influencia de la sociedad de la información en la vida cotidiana provocó que Europa regulara la administración electrónica y el teletrabajo.

2.3 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Las ventajas e inconvenientes del teletrabajo se pueden dividir en función de a quién van dirigidos: pueden considerarse a favor o en contra de la empresa, del trabajador o de la sociedad. De acuerdo con Tacoronte, Falcón, Cabrera (2014), las principales ventajas y desventajas del teletrabajo son:

Tabla 1. Posibles ventajas y desventajas del teletrabajo

	VENTAJAS	INCOVENIENTES
TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> -Mejora el rendimiento y la productividad -Menor tiempo perdido en el trayecto al lugar de trabajo -Mayor tiempo de ocio -Menor estrés laboral 	<ul style="list-style-type: none"> -Menos oportunidades para las relaciones personales -Más estrés relacionado con el hogar -Menos seguridad en el empleo -Más aislamiento profesional -Sueldos más bajos -Fatiga informática
EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> -Mayor productividad -Oferta de trabajo más amplia y variada -Aumento de espacio en la empresa -Menos absentismo e imagen de empresa flexible 	<ul style="list-style-type: none"> -Desafío a la posibilidad de control y motivación de los teletrabajadores -Costes en equipos de telecomunicaciones -Mayor dificultad para trabajo en equipo
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> -Menor contaminación -Menor número de accidentes y tráfico -Menos discriminación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> -Individuos más aislados de las instituciones sociales

Fuente: Baruch (2001)

2.4 Tipos de teletrabajo

Respecto a los tipos de teletrabajo desde el punto de vista de Sierra Benítez (2011), existen dos tipos de clasificaciones:

2.4.1. TIPOS DE TELETRABAJO SEGÚN SU CONEXIÓN

Esta clasificación se basa atendiendo a la forma en la que se da la comunicación entre el trabajador y el empresario para la realización de la prestación de servicios, es decir, atendiendo al tipo de conexión empleado. Existen tres tipos de conexión:

En primer lugar, tenemos la conexión *off line*, consiste en que el empleado que teletrabaja no utiliza ninguna conexión con el ordenador central que está en la empresa. Debido a esto, algunos autores no reconocen esta modalidad como teletrabajo, ya que por ejemplo el correo electrónico no supone un elemento diferencial al trabajo tradicional. Sin embargo, otros autores lo reconocen como teletrabajo porque el empleado recibe unas directrices y después el empleador comprueba el trabajo realizado por el empleado a través de los documentos enviados a través del correo electrónico.

En segundo lugar, se encuentra la conexión *one way*, en la que el teletrabajador lleva a cabo su trabajo a través de una conexión entre su video terminal y el ordenador central. La vinculación es unidireccional, puede partir del empresario o del trabajador.

Por último, tenemos la conexión *on line* en la que el trabajador realiza el trabajo con un video terminal que forma parte de una red informática, la cual permite la existencia de un diálogo entre el ordenador central y los terminales externos. En este tipo de conexión es posible el control en tiempo real del trabajo realizado, en algunas ocasiones es posible combinar este tipo de conexión con los otros tipos.

2.4.2. TIPOS DE TELETRABAJO SEGÚN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El lugar de la prestación de servicios es muy importante porque es donde se materializa el principal compromiso del trabajador. Existen tres lugares que conforman un tipo de teletrabajo.

En primer lugar, el teletrabajo a domicilio, este tipo suele tener varios problemas con las inspecciones de trabajo porque el domicilio goza de la protección del derecho a la intimidad del trabajador. El trabajo a domicilio se desarrolla en un lugar que tiene la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio, y el domicilio es un espacio físico, constante, separado por voluntad de su moderador del resto espacio físico y en el que dicha persona vive sin estar sujeta necesariamente a los usos y convenciones sociales y en donde ejerce su libertad más íntima.

Debido a esto en los domicilios en los que se teletrabaje, hay que diferenciar entre actividad profesional y privada. Esta modalidad tiene gran potencial de crecimiento. Los trabajadores que suelen utilizar este tipo de teletrabajo son profesionales que utilizan la información como instrumento de trabajo. Con esta modalidad se intenta reducir el tiempo de desplazamiento y el teletrabajo tiene que realizarse en desconexión con la empresa, o bien conectado a voluntad del trabajador de forma unilateral, es decir, a través de una conexión *off line* o *one way*.

En segundo lugar, tenemos la modalidad de teletrabajo en oficinas remotas. El teletrabajo en oficinas remotas engloba lugares de trabajo como centros de trabajo compartidos, los telecentros u oficinas satélites, *telecottages* y teletrabajo móvil. Esta modalidad no plantea el problema anterior, porque la actividad se realiza en un lugar público.

El telecentro es un centro a distancia, en los que se encuentran los medios informáticos y de telecomunicación que son necesarios para llevar a cabo la realización del trabajo. Además, el telecentro puede acoger a varios trabajadores que tengan el mismo estatuto como pueden ser los autónomos.

Sin embargo, el teletrabajo en centros satélites se realiza en instalaciones de las empresas alejadas de los centros donde van los trabajadores que viven en sus alrededores, o que tienen alguna conexión entre sí. Este tipo de teletrabajo permite que las pymes sin recursos económicos para la adaptación de los cambios tecnológicos puedan seguir siendo competitivas dentro del mercado. Sin embargo, este tipo de teletrabajo es poco utilizado en las empresas grandes.

En España, el teletrabajo móvil se introdujo a través del sector de la distribución y no obliga a tener una conexión permanente telemática con la empresa, debido a que las instrucciones pueden ser enviadas al ordenador o comunicadas mediante el teléfono. Por otra parte, el teletrabajo en oficinas remotas tiene relación con la descentralización y externalización de la producción lo que ocasiona que aumenten las cesiones de trabajadores.

La externalización es una forma de organización de la gestión y producción que se puede llevar a cabo a través de la subcontratación en la misma empresa, subcontratación externa, de Empresas de Trabajo Temporal, o del teletrabajo. Cuando una empresa contrata a otra que tenga los medios necesarios para la realización de la prestación de los servicios contratados, asumiendo la gestión y el riesgo económico podemos hablar de teletrabajo.

Por último, tenemos el teletrabajo trasnacional, el cuál suele tener características como una infraestructura tecnológica avanzada, mano de obra joven y de bajo coste, nivel de vida alto y la existencia de una diferencia horaria entre países que posibilite el desarrollo del trabajo durante todo el día. La implantación de las telecomunicaciones y la informática ha aumentado el teletrabajo internacional entre países geográficamente dispersos.

Por ejemplo, las empresas estadounidenses reciben la realización del trabajo administrativos mediante correo electrónico de países como Corea del Sur, Irlanda, Jamaica, Indonesia, Costa Rica o Brasil. Algunos de estos países cuentan con grandes informáticos y con salarios bajos la actividad que realizan está relacionada con el desarrollo del software. El teletrabajo internacional permite a las empresas el ahorro de costes de producción, llevando algunas actividades a centros de teletrabajo situados en países donde los gastos son inferiores en relación con el puesto de trabajo del país en origen.

Los menores costes no vienen sólo por los menores sueldos, sino que también vienen por la menor exigencia de la normativa laboral y de seguridad laboral en esos países. Sin embargo, para los países que son contratados, este teletrabajo es una gran oportunidad para ellos en materia de oportunidades, de condiciones y de sueldos porque ellos optan a un sueldo mayor o igual a los de su país, aunque sean menores que los de los países que contratan. Por todo esto, el teletrabajo permite la deslocalización y desaparición de las fronteras físicas, lo que provoca que las empresas pueden contratar a trabajadores de otros países

3. MARCO LEGAL

El teletrabajo se ha expandido sobre todo en los últimos 15 años, por lo que a medida que nos vamos acercando a la actualidad han ido surgiendo problemas o aspectos a mejorar que se han intentado solucionar mediante leyes y modificaciones de artículo. A continuación, veremos la evolución de estas medidas para paliar los problemas relacionados con el teletrabajo.

3.1 Real Decreto 3/2012

La normativa básica de teletrabajo tiene base el Acuerdo Marco Europeo firmado el 16 de julio de 2002 y publicado como Anexo al Acuerdo Inter confederal para la Negociación Colectiva, de 30 de enero de 2003. Define el teletrabajo como *“una forma de organización y de realización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o una relación de trabajo para realizar tareas que podrían llevarse a cabo igualmente en los locales de la empresa”*.

Respecto a España, en el Estatuto de los Trabajadores no había ninguna regulación hasta la llegada del Real Decreto 3/2012 y en la consiguiente Ley que modificaría el artículo 13 del texto legislativo incluyendo dentro de las modalidades el *trabajo a distancia* sustituyendo al *trabajo a domicilio*. Esta reforma laboral se dio a causa de la necesidad de medidas urgentes debido a que la crisis económica de 2008 aumentó las debilidades del modelo laboral español, siendo la tasa de paro de menores de 25 años del 50%. Mediante esta reforma se pretendía que hubiera más flexibilidad externa e interna de los empresarios y que aumentara la seguridad de los trabajadores.

Por otra parte, se buscaba que aumentasen los contratos de duración indefinida y se redujesen los parados de larga duración

En lo que se refiere al teletrabajo se pretendía favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, aumentar las oportunidades de empleo y mejorar la conexión entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, por lo que se hizo una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, del trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

El artículo 13 modificado del Estatuto de Trabajadores recoge las características del trabajo a distancia:

1. Será considerado trabajo a distancia, aquél en que el desarrollo del trabajo se realice en un lugar elegido por el trabajador o en su domicilio, de modo alternativo a su actividad presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo al que se llegue entre el empresario y el trabajador tendrá que realizarse por escrito, y a ese acuerdo se le aplicarán las reglas del artículo 8.3 de esta Ley
3. Los trabajadores que teletrabajen tienen los mismos derechos que los trabajadores que no lo hacen. Y el primero tiene derecho a percibir como mínimo la retribución total de su grupo profesional. Además, el empresario deberá establecer los medios necesarios para el acceso a la formación profesional y deberá informar de los puestos de trabajo presenciales que se queden libres.
4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a la protección en seguridad y salud laboral.

5. Los trabajadores a distancia pueden realizar los derechos de representación colectiva.

3.2 Real Decreto 28/2020

Antes de la pandemia, las personas que teletrabajaban eran muy escasas por lo que existía un gran vacío legal, el cual aumentó con la incorporación de los trabajadores durante la pandemia.

Además, la legislación tenía retos como podían ser las tasas de temporalidad, el riesgo de pobreza salarial, la precariedad laboral o una fuerte segmentación, y a todo esto había que sumarle nuevos desafíos ocasionados por la pandemia que obligaban a afrontar numerosos cambios en procesos de digitalización y de aumento de fórmulas adecuadas para aumentar la productividad.

Por otra parte, la crisis sanitaria hizo que el teletrabajo se convirtiera en un mecanismo para el mantenimiento del desarrollo de la actividad profesional y una medida para evitar el contagio.

Además, el PIB se contrajo, aumentó la tasa de desempleo, existía una incertidumbre sobre la evolución de la pandemia.

La legislación que existía en ese momento era muy pobre, y no satisfacía los posibles problemas que iban a surgir durante la pandemia, por lo que se aprobó el Real Decreto – Ley 28/2020, de 28 de septiembre.

El objetivo de esta ley era proporcionar una regulación suficiente que diera respuestas a diversas necesidades, equilibrando las ventajas que existen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y los derechos que satisfagan el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo.

A continuación, mencionaré el contenido de algunos artículos debido a su importancia:

El artículo 2 del Real Decreto establece las siguientes definiciones:

-Trabajo a distancia: “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”

-Teletrabajo: “aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”

-Trabajo presencial: “aquél trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”

Según el artículo 3, se puede realizar un contrato de prácticas a distancia cuando existe al menos un 50% de prestación de servicios presencial.

Según el artículo 4, los trabajadores que se deciden por el teletrabajo tienen los mismos derechos que los que optan por el trabajo presencial, y no pueden ser perjudicados en aspectos como la retribución, el tiempo de trabajo, estabilidad en el empleo, formación o promoción profesional.

El artículo 5, anuncia que para que se puede teletrabajar tiene que existir un acuerdo mutuo entre el empresario y el trabajador, y además la vuelta al trabajo presencial no puede ser un motivo para extinguir el contrato

El artículo 7 nos enumera el contenido mínimo que deben de tener los acuerdos de trabajos a distancia entre los que destaca: un inventario de los medios y equipos necesarios para el desarrollo del trabajo, enumeración de los gastos que tiene el trabajador por teletrabajar (los cuales deberán ser compensados por la empresa), horario de trabajo y disponibilidad, porcentaje entre trabajo presencial ya distancia, centro de teletrabajo y centro de trabajo presencial, duración de plazos para la reversibilidad, medios de control empresarial, procedimiento que se aplicará en caso de surgir algún problema en el desarrollo del teletrabajo, instrucciones de la empresa sobre seguridad y protección de datos y por último, la duración del acuerdo.

Desde el artículo 9 hasta el 14, se nos informa de los derechos de los trabajadores a la promoción profesional, la formación, la dotación de medios para el desarrollo de la actividad, compensación de gastos relacionados con equipos o herramientas, tener horario flexible, registro horario adecuado.

El artículo 16 nos indica que hay que tener especial atención en los riesgos ocasionados por este tipo de trabajo como pueden ser los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, haciendo hincapié en los descansos y desconexiones de la jornada laboral. Además, la empresa debe tener la información sobre los riesgos que tiene su empleado para prever las medidas adecuadas para su protección, y en caso de que sea necesario visitar el lugar de teletrabajo, se tendrá que emitir un informe y el empleado podrá dar o no dar permiso a la visita. En caso de no dar permiso, será el trabajador quién aportará información.

El artículo 17 nos indica que la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral nos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos. Además, la empresa no puede obligar a instalar programas en dispositivos particulares y los convenios pueden especificar los motivos personales por los que se pueden utilizar los equipos informáticos de la empresa.

3.3 Real Decreto 10/2021

Este decreto es en su mayoría igual al anterior, aunque existen algunas modificaciones o incorporaciones en los artículos de la ley.

En el artículo 11, se añade que, en el caso de las personas discapacitadas, es obligatorio que la empresa facilite los equipos y herramientas para el desarrollo de la actividad profesional, para que de esta forma se evite la exclusión por esta causa.

En el artículo 16, respecto a la evaluación de riesgos del trabajo a distancia se añade los factores de accesibilidad al entorno laboral.

En el artículo 22, en relación con el control para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, se añade como condición respetar las circunstancias personales de cada uno para respetar la dignidad.

Respecto al artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, se aumentan las cantidades de las sanciones.

4. DATOS

En este apartado nos centraremos en comparar los datos del teletrabajo antes y después de la pandemia según varias clasificaciones para ver la variación del porcentaje de personas que teletrabajan, y como esto ha podido afectar al mercado de trabajo tanto español como europeo.

4.1 EUROPA

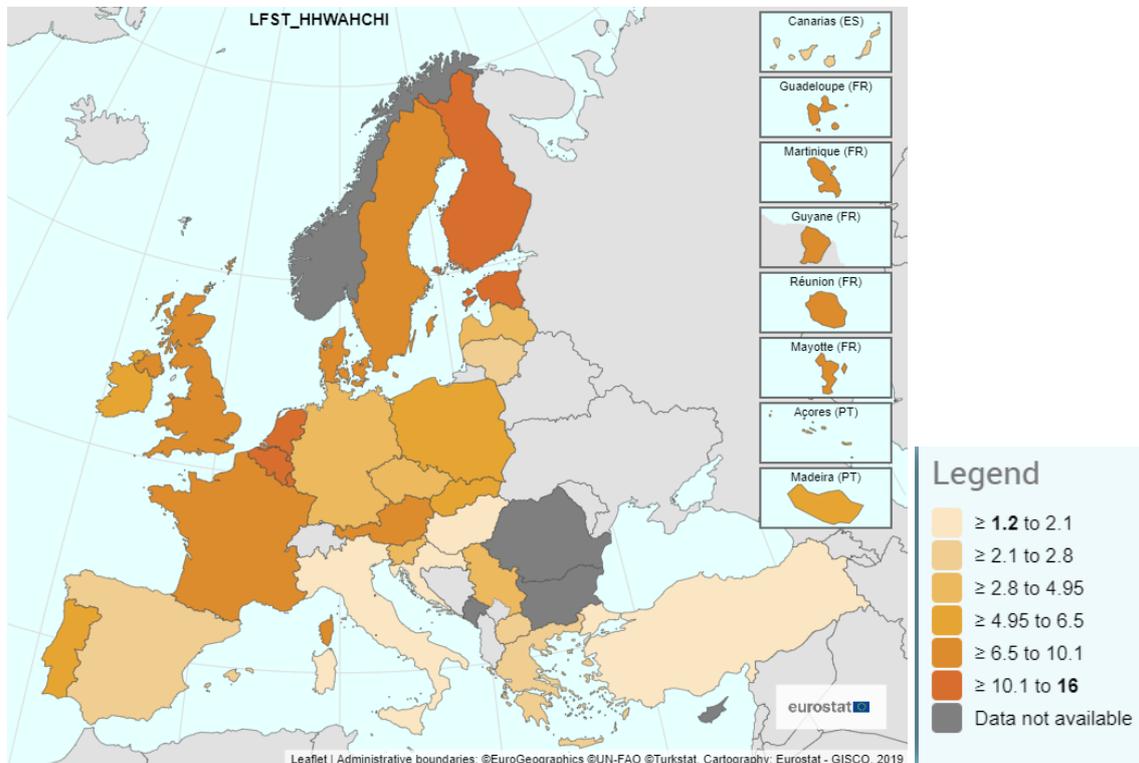
Porcentaje de adultos ocupados que trabajan en el hogar por países.

En los gráficos 1 y 2 podemos observar el porcentaje de personas que trabajan en el hogar por sexo, grupos de edad, números de hijos y edad del hijo menor según el país que nos encontremos.

Los gráficos pertenecen a los años 2019 en primer lugar, y 2021 en segundo lugar, para ver la transición a causa de la pandemia. Como podemos observar la leyenda de los dos gráficos son diferentes, en el primer gráfico los colores marcan porcentajes menores que en el segundo gráfico, pero incluso con este cambio en el segundo gráfico, hay países con colores más oscuros que en el primer gráfico. Esto es muy significativo porque en teoría, el segundo gráfico tendría que ser más claro debido a tener valores más altos.

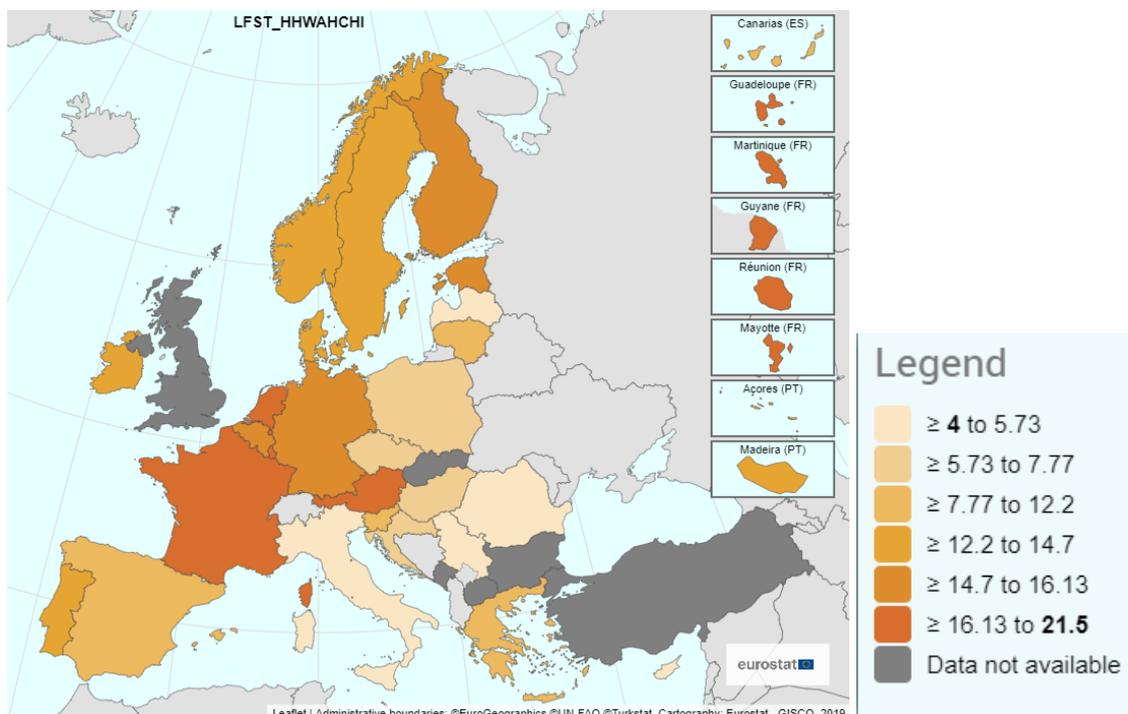
Si nos centramos en los países individualmente, en el año 2019 solo hay cuatro países que superan el 10 % que son Bélgica con un 10,3 %, Estonia con un 11,7 %, Países Bajos con un 12,4 % y en primer lugar con una diferencia considerable sobre el segundo, Luxemburgo con un 16 %. En cuanto a los países con menos porcentaje, se encuentra Turquía con un 1,2 %, Hungría con un 1,8 %, Italia con un 1,8 % y España con un 2,1 %.

Gráfico 1. Porcentaje de adultos que teletrabajan por países en 2019.



Fuente: Eurostat (2023)

Gráfico 2. Porcentaje de adultos que teletrabajan por países en 2021.



Fuente: Eurostat (2023)

Respecto al año 2021, se ve como algunos países presentan colores más oscuros, y otros la disminuyen, pero esto último no significa que hay menos porcentaje porque el intervalo que representa es mayor. En el gráfico se aprecia como en este caso la mayoría de los países se encuentran entre el intervalo 12.2-14.7 y 14.7-16.13, es decir ya supera a los países con más porcentaje en el 2019 excepto Luxemburgo. En 2021 los países con menor porcentaje son Serbia con 4,6 %, Rumanía con 4% e Italia con 5,1%. España se sitúa con un 8,5%, comparándolo con Italia (país similar en 2019), hemos aumentado bastante el porcentaje. En la cabeza se sitúa Luxemburgo con 18,2-% y Malta con 21,5 %

Como conclusión de este análisis se puede ver que los países nórdicos están más familiarizados con el teletrabajo que los países del sur tanto antes como después de la pandemia.

4.2 ESPAÑA

4.2.1 Incidencia del teletrabajo por características socioeconómicas.

El teletrabajo está asociado a trabajos que realizan personas con estudios debido a que suelen ser los que trabajan en oficinas, o pertenecen a la alta dirección lo que hace que sea más fácil que se pueda realizar la adaptación al teletrabajo. Sin embargo, sectores como la construcción, la industria u otros trabajos como camareros suelen estar asociados a personas sin estudios, y estos trabajos son difícilmente adaptables al teletrabajo. Esto lo podemos ver en la tabla 2:

Tabla 2. Incidencia del teletrabajo por tipo de estudio. (2021)

	Total	Han teletrabajado	No han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar	No han teletrabajado porque su trabajo no les permitiría teletrabajar
Personas ocupadas				
Total Personas	20.498.176	14,0	18,9	67,1
Estudios terminados: Primera etapa de Educación Secundaria e inferior	5.211.295	1,7	5,3	93,0
Estudios terminados: Segunda etapa de Educación Secundaria	5.387.475	7,7	13,3	79,0
Estudios terminados: Formación Profesional de Grado Superior	2.714.749	16,3	22,5	61,2
Estudios terminados: Educación Universitaria	7.167.651	26,8	31,7	41,4
Estudios terminados: Otros	17.007	...	4,1	95,9

Fuente: INE (2022)

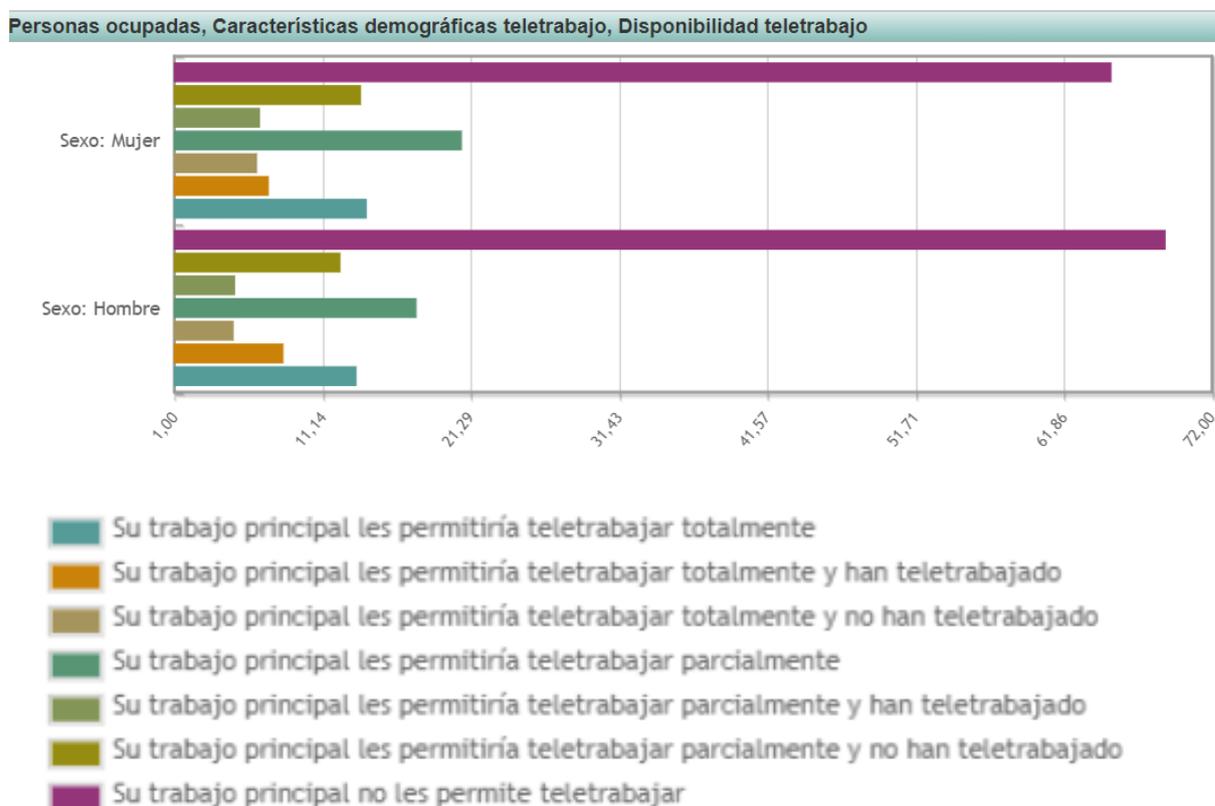
Claramente se aprecia que las personas que más han teletrabajado han sido las que tienen educación universitaria con un 26,8 %, mientras que las que menos han teletrabajado han sido las que no tienen estudios con 4,1 % y los que solo tienen la primera etapa de Educación Secundaria. Además, estos últimos han sido los que más dificultades han encontrado a la hora de buscar un trabajo relacionado con el teletrabajo debido a que su trabajo no se lo permitía. Como vemos y hemos mencionado antes, a mayores estudios, mayor posibilidad de teletrabajar.

La edad es una variable muy importante para el teletrabajo porque según los años que tengas te va a salir más fácilmente la adaptación a las nuevas tecnologías. En la pandemia cuando la mayoría de la población tuvo que teletrabajar, una persona con 30 años haciendo el mismo trabajo se adaptó más fácilmente que una de 65 debido a su cercana relación con las nuevas tecnologías. También hay que tener en cuenta el tipo de trabajo al que se dedica cada trabajador. En cuanto al sexo de la persona no hay ninguna preferencia o condición que decante la utilización del teletrabajo, pero lo veremos en el gráfico 3.

En cuanto a si se puede teletrabajar, los hombres suelen tener más trabajos que no se pueden adaptar al teletrabajo. En cuanto a la decisión de teletrabajar o no, si se les permite que el teletrabajo sea total, los hombres se decantan más por la decisión de teletrabajar que las mujeres. El 13,5 % de los hombres tienen la opción de teletrabajar totalmente, y el 8,5 % prefieren teletrabajar frente al 5,1 % que prefieren no hacerlo, mientras que el 14,2 % de las mujeres tienen la opción de teletrabajar totalmente, y el 7,5 % prefieren teletrabajar y el 6,7 % prefieren no hacerlo.

Si nos centramos en el teletrabajo parcialmente, ocurre lo contrario hay más porcentaje de mujeres que prefieren teletrabajar frente a los hombres. Del 20,7 % total, el 6,9% prefieren teletrabajar, lo que supone un 33,33% sobre el total de los que se les permite teletrabajar parcialmente. Sin embargo, los hombres del 17,6 % total, prefieren teletrabajar un 5,2 %, lo que supone un 29,54 %, porcentaje menor que el de las mujeres.

Gráfico 3. Incidencia del teletrabajo por sexo. (2020)



Fuente: INE (2021)

4.2.2 Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo en función del tamaño del establecimiento.

El tamaño de la empresa es un factor muy importante a la hora de poner en marcha una modalidad de trabajo como es el teletrabajo. No es lo mismo que una pyme tenga que conseguir los medios y el material necesarios para que sus trabajadores puedan trabajar, a que lo tenga que conseguir una multinacional. Esto lo vemos en la tabla 3:

Tabla 3. Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo por tamaño de establecimiento. (2020)

	Total nacional	Menos de 10 asalariados	De 10 a 49 asalariados	De 50 a 199 asalariados	De 200 a 999 asalariados	1000 o más asalariados
Antes del estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo utilizaba)	14,8	9,5	12,9	17,8	20,7	31,9
Durante el estado de alarma (porcentaje de establecimientos que lo ha estado utilizando)	48,8	22,1	50,3	71,0	78,1	88,9

Fuente: INE (2020)

Como se observa en la tabla 3, la pandemia aumentó considerablemente el porcentaje de establecimientos que utilizaron el teletrabajo independientemente de los asalariados que tuvieran en sus plantillas, pero hay una gran diferencia entre cada una de ellas. Las empresas que más dificultades tienen para implantar el teletrabajo obviamente son las de menos de 10 asalariados, quién apenas duplicó su porcentaje pasando del 9,5% al 22,1%, es decir, durante la pandemia 4 de cada 5 trabajadores no podían teletrabajar. Esto también puede ser, porque muchas de estas empresas se dedican a trabajos relacionados con estar de cara al público como puede ser la hostelería o el comercio, que son trabajos difícilmente adaptables al teletrabajo. Con el siguiente tramo, de 10 a 49 asalariados ya se ve un cambio significativo en lo que se refiere al punto de durante la pandemia porque se pasa de un 12,9 % (dato parecido al de menos de 10 asalariados) a un 50,3 %, un dato muy alto ya porque en este tramo 1 de cada 2 ya teletrabajaban. En los siguientes tramos, de 50 a 199 asalariados y de 200 a 999 asalariados hay bastante similitud porque antes de la pandemia les separa un 2,9 % y durante la pandemia un 7,1 %. Estos tramos dan un salto importante con respecto al segundo porque aumentan un 20,7 % y un 27,8 % situándose en valores del 71% y 78 %, valores bastante altos. Para terminar, tenemos al intervalo de 1000 asalariados que pasan de un 31,9% a un 88,9 % y que se convierten en el tramo con mayor porcentaje de teletrabajo. Por lo tanto, podemos afirmar que a mayor número de asalariados tenga una empresa, mayor porcentaje de teletrabajo existe.

4.2.3. Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, por Comunidades o Ciudades Autónomas.

Aunque un país adopte una medida, siempre hay diferencias entre las diferentes Comunidades Autónomas debido a que cada una necesita un plan diferente como ocurre con el teletrabajo. Dependiendo de la comunidad que nos fijemos, nos encontraremos con una tendencia u otra.

Si nos centramos en el recorrido, es decir, en la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo de un conjunto de datos, el grupo que menos recorrido tiene es el correspondiente al de teletrabajar totalmente con un 14,7 %, después nos encontraríamos con el grupo de teletrabajar parcialmente con un 16,7 %, y por último, estaría el grupo de no teletrabajar con 24 %, es decir, este sería el grupo en el que más diferencia hay entre comunidades en términos de recorrido.

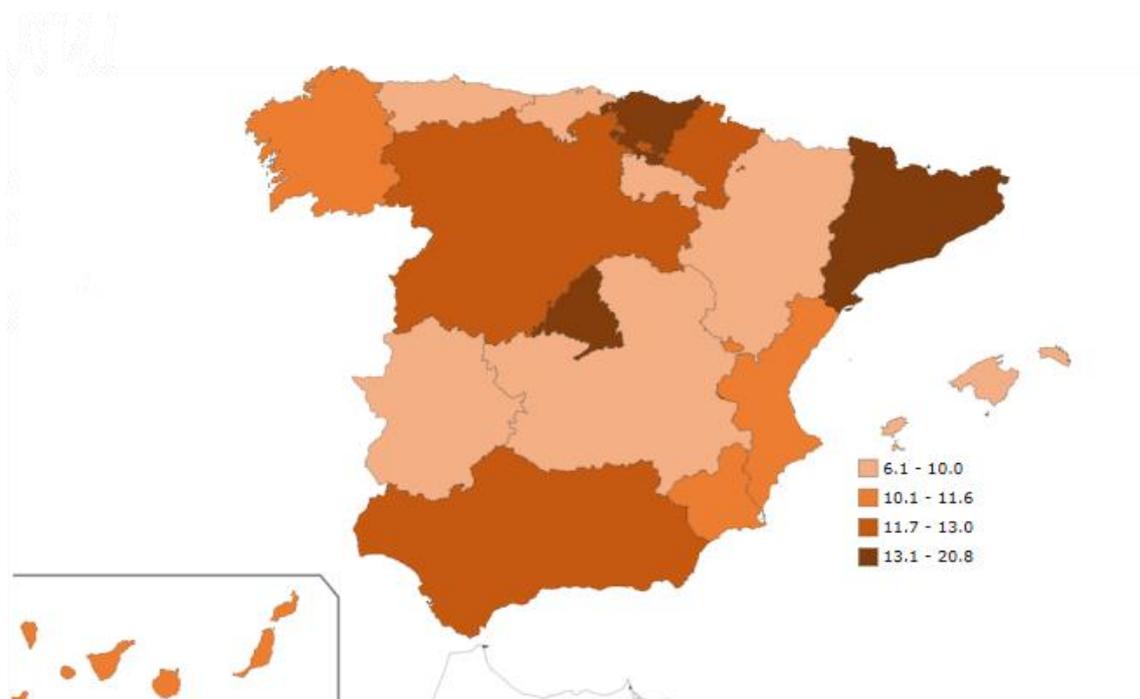
En la tabla 4 nos encontramos con tres posibilidades que vemos reflejadas en el actual mercado laboral, podemos teletrabajar totalmente, parcialmente o no teletrabajar. Con el siguiente mapa sobre las personas que teletrabajan totalmente podemos apreciar a simple vista cuáles son las comunidades que apuestan por el teletrabajo.

Tabla 4. Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, por Comunidades o Ciudades Autónomas. (2021)

	Total	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar totalmente	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar parcialmente	Su trabajo principal no les permite teletrabajar
Personas ocupadas				
Total nacional	20.498.176 ¹	13,8 ¹	19,1 ¹	67,1 ¹
Andalucía	3.410.920 ¹	11,8 ¹	15,4 ¹	72,8 ¹
Aragón	578.091 ¹	7,7 ¹	18,3 ¹	74,0 ¹
Asturias, Principado de	387.874 ¹	8,4 ¹	16,7 ¹	74,9 ¹
Baleares, Illes	623.256 ¹	6,1 ¹	17,4 ¹	76,5 ¹
Canarias	992.323 ¹	10,2 ¹	13,6 ¹	76,2 ¹
Cantabria	262.434 ¹	10,0 ¹	16,1 ¹	73,9 ¹
Castilla y León	994.298 ¹	11,7 ¹	16,4 ¹	71,9 ¹
Castilla-La Mancha	921.228 ¹	8,3 ¹	12,9 ¹	78,8 ¹
Cataluña	3.543.506 ¹	20,8 ¹	23,1 ¹	56,1 ¹
Comunitat Valenciana	2.147.792 ¹	11,6 ¹	22,8 ¹	65,5 ¹
Extremadura	409.191 ¹	8,4 ¹	15,5 ¹	76,1 ¹
Galicia	1.034.810 ¹	10,3 ¹	18,8 ¹	70,9 ¹
Madrid, Comunidad de	3.150.283 ¹	18,5 ¹	22,5 ¹	59,0 ¹
Murcia, Región de	621.262 ¹	11,3 ¹	19,5 ¹	69,3 ¹
Navarra, Comunidad Foral de	305.313 ¹	12,0 ¹	23,6 ¹	64,4 ¹
País Vasco	904.769 ¹	17,4 ¹	16,3 ¹	66,3 ¹
Rioja, La	147.106 ¹	8,4 ¹	18,1 ¹	73,4 ¹
Ceuta	28.382 ¹	15,9 ¹	8,6 ¹	75,4 ¹
Melilla	35.337 ¹	13,0 ¹	6,9 ¹	80,1 ¹

Fuente: INE (2022)

Gráfico 4. Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total, por Comunidades o Ciudades Autónomas. (2021)



Fuente: INE (2022)

Evidentemente, las comunidades autónomas que más teletrabajan a tiempo completo son País Vasco, Comunidad de Madrid y Cataluña con un 17,4%, 18,5% y 20,8%. Mientras que las comunidades autónomas con menos porcentaje son Islas Baleares, Aragón y Extremadura con 6,1%, 7,7% y 8,4% respectivamente. La diferencia entre unas comunidades y otras viene dada por las características de las principales actividades que aumentan el desarrollo de la región. Por un lado, existen regiones con gran población como Madrid y Cataluña en las que destacan trabajos en oficinas, los cuáles son fácilmente adaptables al teletrabajo. Por otra parte, hay comunidades como las Islas Baleares que se basan en el turismo, un sector muy difícil de adaptar al teletrabajo porque se necesita de la presencia física para atender a los turistas. Además, en este grupo se encuentran las comunidades que se basan en el mundo rural como Extremadura y Aragón, y que tienen trabajos como la ganadería y la agricultura que no se pueden modificar para teletrabajar.

4.2.4. Posibilidad de teletrabajar y teletrabajo efectivo, de forma total o parcial, según el tipo de hogar.

La situación personal de cada persona o unidad familiar hace que las preferencias vayan cambiando. No es lo mismo tener que hacer un desplazamiento de 1 hora diaria por parte de un joven de 22 años, que lo haga una persona de 40 con hijos pequeños. Evidentemente, el teletrabajo en este caso sería una solución muy buena para la segunda persona porque podría estar más tiempo con sus hijos. Esto lo veremos en la tabla 5.

Tabla 5. Posibilidad de teletrabajar según el tipo de hogar. (2021)

	Total	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar totalmente	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar totalmente y han teletrabajado	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar totalmente y no han teletrabajado	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar parcialmente	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar parcialmente y han teletrabajado	Su trabajo principal les permitiría teletrabajar parcialmente y no han teletrabajado	Su trabajo principal no les permite teletrabajar
Personas ocupadas								
Total Personas	20.498.176	13,8	8,0	5,8	19,1	6,0	13,1	67,1
Tipo de hogar: Hogar unipersonal	2.305.396	14,0	7,9	6,0	20,3	6,8	13,5	65,7
Tipo de hogar: Padre o madre solo/a que conviva con algún hijo	2.789.515	11,3	6,0	5,2	17,2	8,1	9,1	71,6
Tipo de hogar: Pareja sin hijos que convivan en el hogar	2.492.881	16,3	9,5	6,8	22,0	6,8	15,2	61,7
Tipo de hogar: Pareja con hijos que convivan en el hogar	10.807.963	14,3	8,3	6,0	19,1	5,5	13,7	66,6
Tipo de hogar: Otro tipo de hogar	2.102.421	11,8	7,4	4,4	16,5	4,2	12,4	71,7

Fuente: INE (2022)

Si nos centramos en la columna de que se les permite teletrabajar totalmente, no se aprecia ninguna diferencia significativa que nos muestre algún dato importante. Sin embargo, si nos fijamos en la columna de teletrabajar parcialmente se ven a simple vista unas diferencias de tendencia. Por una parte, el grupo que más parejo está entre el sí y no es el de padre o madre solo/a que conviva con algún hijo que han decidido con un 8,1 % teletrabajar y con un 9,1% no teletrabajar. Este es el grupo que más ha optado por teletrabajar porque al ser una persona sola y tener hijos no puede perder tiempo en desplazamiento porque normalmente tendrá que ir a recoger a los niños al colegio, o tendrá que hacer la comida o demás tareas, y no tiene a otra persona en el hogar que se pueda ocupar de los niños o las tareas. Vivir con pareja cambia totalmente la decisión, aunque tengamos hijos, en este caso deciden teletrabajar el 5,5 % y no teletrabajar el 13,7%. Esto se da porque al tratarse de dos personas es más fácil repartirse las tareas y el tiempo de los niños por lo que no necesitan teletrabajar. Por otra parte, si comparamos el hogar unipersonal y la pareja sin hijos se ve una ligera preferencia por parte de la pareja sin hijos por no teletrabajar porque tienen el mismo porcentaje de teletrabajar (6,8%) pero tiene un mayor porcentaje de no teletrabajar 15,2% frente a un 13,5 % que tiene el hogar unipersonal.

4.2.5. Utilización de fórmulas para mantener el nivel de actividad anterior a la pandemia.

Dependiendo al sector que nos referimos, la pandemia afectó de una manera u otra. Existen sectores que se vieron beneficiados como el online, mientras que la mayoría se vieron perjudicados al reducir su nivel de actividad como pueden ser la construcción, industria o comercio. Ante la situación del confinamiento, cada sector tuvo que adoptar unas medidas o unos cambios en su desarrollo para poder llevar a cabo el mismo nivel de actividad o por lo menos, acercarse al nivel anterior a la pandemia. Los cambios o fórmulas más significativos de cada sector son los siguientes:

Como podemos observar en la tabla 6, naturalmente, la opción más utilizada en cada sector es el teletrabajo debido a que en la mayoría de los casos era la única opción para poder seguir sobreviviendo. Pero, a medida que pasaba el tiempo se optó también por otras fórmulas.

La llegada de la pandemia provocó que en la mayoría de los sectores se tuviera que invertir en digitalización y nuevas tecnologías, por lo que en todos los sectores excepto en la construcción fue una opción muy utilizada. La construcción es un sector que no tiene relación con las tecnologías por lo que se vio dificultada en la pandemia y no tuvo muchas opciones a la hora de introducir nuevas fórmulas, por lo ha optado en su mayoría a no utilizar ninguna fórmula nueva.

El servicio a domicilio fue una fórmula muy utilizada por el comercio, pero no tanto por los demás sectores. El comercio es el sector que más variedad de fórmulas introdujo, centrándose en el teletrabajo, comercio electrónico, servicio a domicilio, nuevos canales de ventas e inversión en digitalización y nuevas tecnologías.

El transporte y la hostelería decidieron igual que la construcción, no utilizar ninguna fórmula en su mayoría, mientras que el sector otros servicios optó por el teletrabajo, sobre todo, y en menor medida por la inversión en digitalización y nuevas tecnologías.

Tabla 6. Fórmulas para mantener el nivel de actividad anterior a la pandemia. (2020)

	Total Nacional	Industria	Construcción	Comercio	Transporte y hostelería	Otros servicios
Teletrabajo	44,7 ¹	49,2 ¹	33,8 ¹	29,0 ¹	31,7 ¹	60,2 ¹
Comercio electrónico	13,3 ¹	11,8 ¹	3,2 ¹	26,4 ¹	6,9 ¹	11,8 ¹
Servicio a domicilio	9,2 ¹	4,9 ¹	1,8 ¹	23,8 ¹	10,2 ¹	4,8 ¹
Nuevos productos	9,4 ¹	10,1 ¹	2,5 ¹	14,0 ¹	5,1 ¹	10,3 ¹
Nuevos proveedores	5,1 ¹	6,0 ¹	3,5 ¹	9,3 ¹	3,4 ¹	3,3 ¹
Nuevos canales de ventas	9,4 ¹	8,3 ¹	3,0 ¹	16,8 ¹	8,0 ¹	8,2 ¹
Apertura de nuevos mercados en el interior	4,3 ¹	5,4 ¹	3,8 ¹	4,2 ¹	4,4 ¹	4,0 ¹
Apertura de nuevos mercados en el exterior	2,3 ¹	5,6 ¹	0,7 ¹	2,4 ¹	1,5 ¹	1,3 ¹
Inversión en digitalización y nuevas tecnologías	15,9 ¹	18,7 ¹	8,1 ¹	16,1 ¹	10,9 ¹	18,7 ¹
Innovación de procesos	12,5 ¹	13,6 ¹	6,3 ¹	13,1 ¹	9,0 ¹	14,9 ¹
No ha utilizado ninguna fórmula nueva	38,8 ¹	36,3 ¹	57,3 ¹	38,7 ¹	51,9 ¹	29,3 ¹

Fuente: INE (2021)

Tabla 7. Influencia del nivel de vida sobre el teletrabajo

Países	Teletrabajo 2019	Teletrabajo 2021	Variación absoluta	Variación porcentual	Renta per cápita 2019(usd)	Renta per cápita 2021(usd)	Variación absoluta	Variación porcentual
Belgium	10,30	16,00	5,70	55,34%	46638,7	51247,0	4608,3	9,88%
Czechia	4,30	7,30	3,00	69,77%	23664,8	26821,2	3156,4	13,34%
Denmark	8,10	12,70	4,60	56,79%	59593,0	68007,8	8414,8	14,12%
Germany	3,70	14,90	11,20	302,70%	46793,7	51203,6	4409,9	9,42%
Estonia	11,70	15,40	3,70	31,62%	23424,5	27943,7	4519,2	19,29%
Ireland	5,50	14,60	9,10	165,45%	80927,1	100172,1	19245	23,78%
Greece	2,40	10,40	8,00	333,33%	19144,3	20192,6	1048,3	5,48%
Spain	2,10	8,50	6,40	304,76%	29581,5	30103,5	522	1,76%
France	6,50	16,70	10,20	156,92%	40494,9	43659,0	3164,1	7,81%
Croatia	1,20	7,30	6,10	508,33%	15331,9	17685,3	2353,4	15,35%
Italy	1,80	5,10	3,30	183,33%	33673,8	35657,5	1983,7	5,89%
Latvia	2,80	5,50	2,70	96,43%	17945,2	21148,2	3203	17,85%
Lithuania	2,10	9,10	7,00	333,33%	19595,1	23723,3	4128,2	21,07%
Luxembourg	16,00	19,20	3,20	20,00%	112621,8	133590,1	20968,3	18,62%
Hungary	1,80	6,20	4,40	244,44%	16783,0	49800,5	33017,5	196,73%
Malta	2,40	21,50	19,10	795,83%	31198,2	33486,7	2288,5	7,34%
Netherlands	12,40	17,90	5,50	44,35%	52476,3	57767,9	5291,6	10,08%
Austria	8,90	16,20	7,30	82,02%	50070,4	53637,7	3567,3	7,12%
Poland	5,90	6,80	0,90	15,25%	15699,9	17999,9	2300	14,65%
Portugal	5,20	14,60	9,40	180,77%	23330,8	24567,5	1236,7	5,30%
Slovenia	4,70	8,00	3,30	70,21%	26016,1	29291,4	3275,32	12,59%
Finland	11,70	15,20	3,50	29,91%	48629,9	53654,8	5024,9	10,33%
Sweden	9,90	12,20	2,30	23,23%	51939,4	61028,7	9089,3	17,50%
Serbia	4,50	4,60	0,10	2,22%	7417,2	9230,2	1813	24,44%

Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en Eurostat.

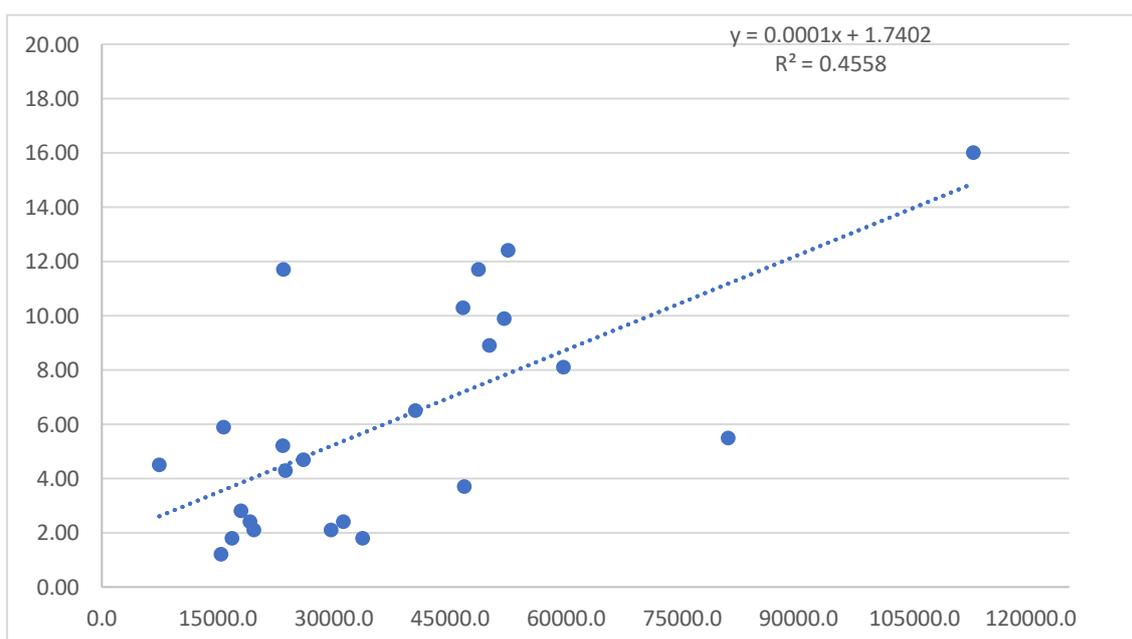
4.3 INFLUENCIA DEL NIVEL DE VIDA SOBRE EL TELETRABAJO

En este apartado nos vamos a centrar en cómo influye el nivel de vida de cada país en el teletrabajo utilizando como años el 2019 y 2021. Para saber el nivel de vida nos fijaremos en la renta per cápita, que es un indicador de la riqueza económica de un país. Para saber la relación existente entre ambas variables utilizaremos además de la renta per cápita, el porcentaje de teletrabajo que tenemos en la tabla de donde hemos sacado los gráficos 1 y 2. Después calcularemos la variación absoluta y porcentual del teletrabajo y la renta per cápita del 2019 y 2021. Por una parte la variación absoluta es la resta entre el valor del año 2021 menos el valor del año 2019, y por otra parte, la variación porcentual proviene de la resta del valor de 2021 menos el valor de 2019, y este resultado se divide a su vez entre el valor del año 2019. Por último, realizaremos unos gráficos de dispersión para conocer las influencias y las distintas tendencias existentes entre los diferentes años que hemos escogido.

Como se puede observar, todos los países durante este período han aumentado en la utilización del teletrabajo y renta per cápita, es decir, ha habido un aumento mutuo. En términos de teletrabajo, los países que más han aumentado han sido Grecia, Croacia y Malta, este último casi llegando a una variación porcentual de 800 %. Por el contrario, los países que menos han crecido han sido Serbia, Polonia y Luxemburgo. Si nos referimos a la renta per cápita, los países que más han crecido en variación porcentual son Irlanda, Serbia y Hungría. Por el contrario, los países que menos han aumentado son España, Portugal y Grecia.

En términos de recorrido, el año 2019 tiene un valor de 14,80 y el año 2021 de 16,90, es decir, durante los años de pandemia ha aumentado la diferencia entre el país con más y menos teletrabajo. A simple vista se puede apreciar que existe una relación entre el teletrabajo y la renta per cápita, los países con mayor renta per cápita tienen alto porcentaje de teletrabajo como sucede en Luxemburgo o Irlanda, pero esto lo veremos a continuación con unos gráficos de correlación 5 ,6,7 y 8.

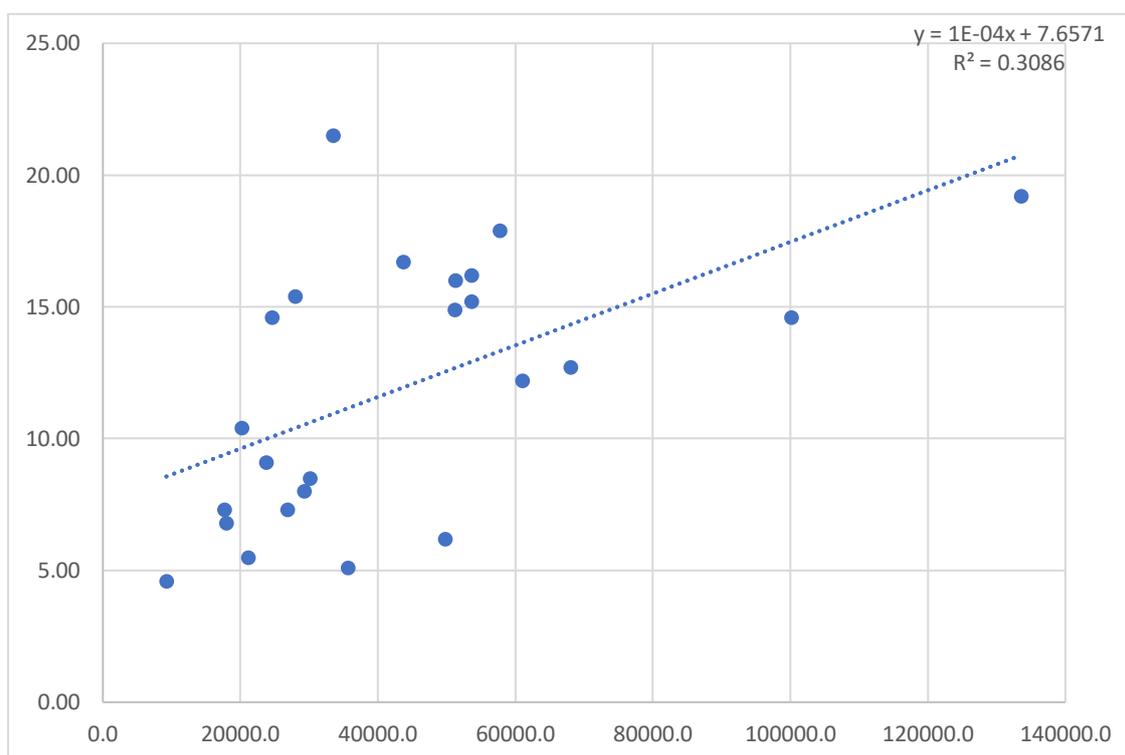
Gráfico 5. Influencia del nivel de vida sobre el teletrabajo en el 2019



Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en Eurostat.

En el gráfico 5 hemos seleccionado los datos de teletrabajo de 2019 y la renta per cápita de 2019. Como se observa hay una relación positiva entre ambas variables, a medida que aumenta la renta per cápita aumenta el teletrabajo, por lo que los países que en 2019 tuvieran una mayor renta per cápita tendrán un mayor porcentaje de teletrabajo. Por otra parte, el R cuadrado es de 0,4558, Este valor siempre se encuentra entre 0 y 1, y cuánto más cerca esté de 1 mejor para la muestra, porque el R cuadrado mide la parte de la variabilidad Y que explica el modelo, es decir, es una medida de precisión.

Gráfico 6. Influencia del nivel de vida sobre el teletrabajo en el 2021.

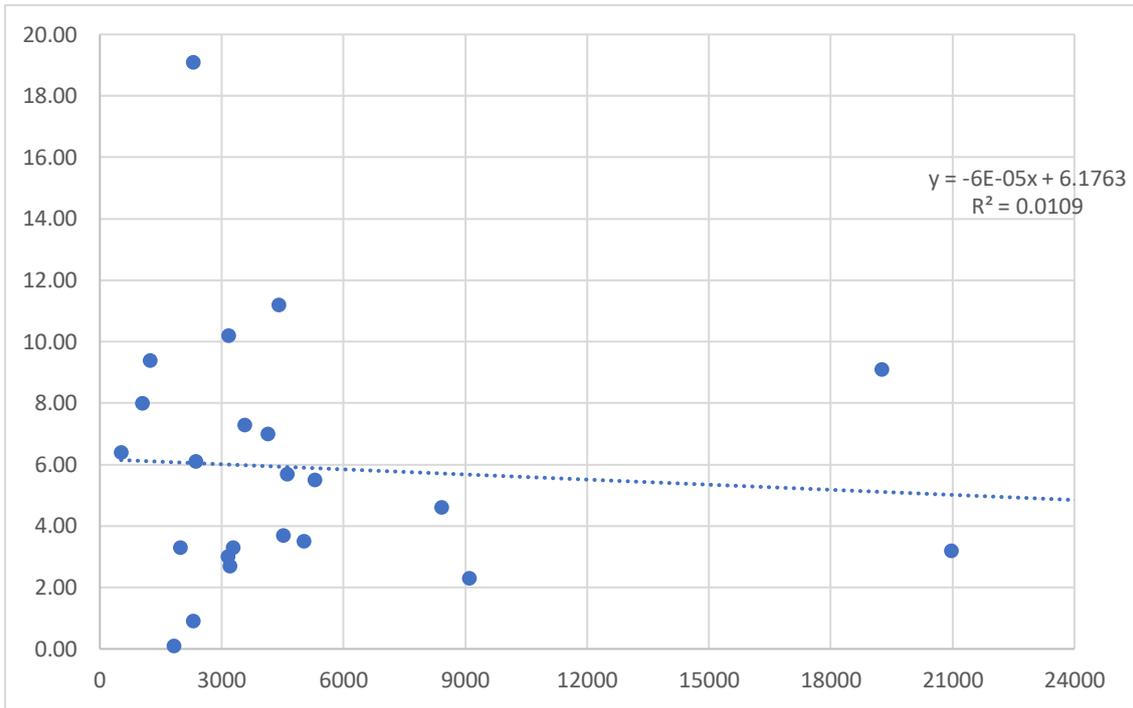


Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en Eurostat.

Para realizar el gráfico 6 hemos seleccionado los datos de teletrabajo del año 2021 y la renta per cápita 2021. En este caso también existe una relación creciente entre ambas variables, por lo que podemos decir que es una relación habitual durante el paso del tiempo. La diferencia con el otro modelo es que en este caso el R cuadrado es menor, es decir explica menos información de la variable y.

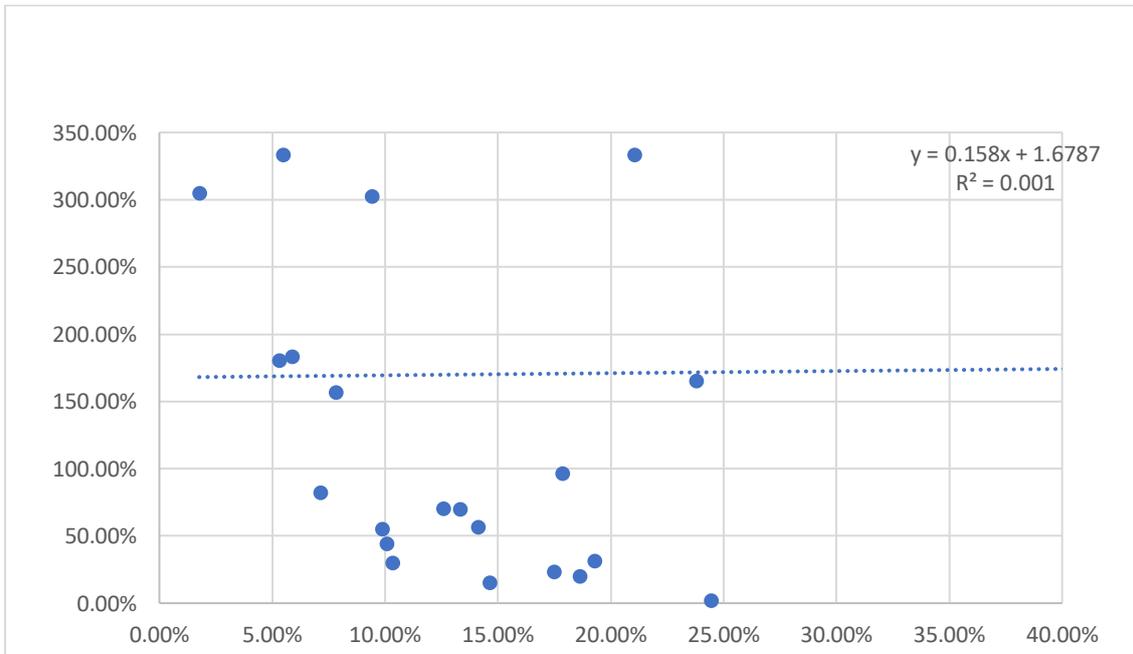
En el gráfico 7, la relación entre las dos variables medida en términos de la pendiente es negativa pero cercana a cero, pero en este caso no existe relación entre las variables porque el R cuadrado es pequeño.

Gráfico 7. Relación entre las variaciones absolutas del teletrabajo y la renta per cápita



Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en Eurostat

Gráfico 8. Relación entre las variaciones porcentuales del teletrabajo y la renta per cápita.



Fuente: Elaboración propia a través de datos recogidos en Eurostat.

El gráfico 8 es similar al anterior visto, aquí la relación entre las dos variables medida en términos de la pendiente es positiva pero cercana a cero. Además, el R cuadrado es insignificante porque está muy cerca de 0, por lo que no existe relación entre las variables.

5. CONCLUSIONES

Para concluir este trabajo, se van a presentar unas conclusiones a forma de resumen para entender mejor lo que hemos descubierto.

En primer lugar, el teletrabajo puede definirse como una forma de trabajo a distancia en la que el trabajador utiliza, desde su domicilio, herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa.

Por otra parte, la etapa más significativa en la evolución del teletrabajo es la tercera que se abarca desde los primeros años del siglo XXI hasta la actualidad. Esta etapa se basa en la expansión masiva de Internet por todo el mundo brindando la posibilidad de introducir el teletrabajo en el mundo laboral. La otra característica principal de esta etapa es la evolución de las TIC.

Respecto a los tipos de teletrabajo, podemos realizar dos clasificaciones diferentes, según el tipo de conexión y según el lugar de la prestación. Si nos referimos al tipo de conexión, existen tres teletrabajos que son *off line*, *one way* y *on line*. Por otra parte, si nos referimos al teletrabajo según el lugar de prestación nos encontramos con el trabajo a distancia, las oficinas remotas y el teletrabajo transnacional.

En lo que se refiere al marco legal, el Real Decreto 3/2012 era insuficiente para una situación tan extremadamente complicada como era la pandemia y el confinamiento por lo que se aprobó el Real Decreto 28/2020 como medida para solucionar el vacío legal existente. Los aspectos que se pretendieron mejorar con esta ley fueron las tasas de temporalidad, el riesgo de pobreza salarial, la precariedad laboral o una fuerte segmentación. Los aspectos más importantes de este decreto están relacionados con el contenido mínimo del contrato en el que se encuentran aspectos como los gastos que tiene el trabajador por teletrabajar, los cuáles deben ser compensados, los medios de control empresarial, las instrucciones de la empresa sobre seguridad y protección de datos. También hay que destacar modificaciones relacionadas con el derecho a la intimidad del trabajador y la protección de datos.

Como todavía había aspectos que mejorar se publicó el Real Decreto 10/2021 que intentó solucionar los problemas relacionados con las personas con discapacidad, y con el control por parte de las empresas de las obligaciones de los trabajadores.

Si nos centramos en los datos de porcentaje del teletrabajo, podemos deducir ciertos comportamientos dependiendo de las variables a las que nos refiramos. Dentro de Europa, los países que se decantan en una mayor medida por el teletrabajo suelen ser los países nórdicos que desde antes de la pandemia ya tenían porcentajes de teletrabajo superior a países como pueden ser España o Italia.

Si nos referimos a España, las personas con más estudios tienen más posibilidades de ocupar un puesto de trabajo en el que se pueda incorporar el teletrabajo, mientras que las personas sin estudios ocupan puestos en los que no se puede teletrabajar. El tamaño de la empresa es otra característica muy significativa, las empresas con menos trabajadores suelen presentar más dificultades a la hora de poder teletrabajar, que empresas muy grandes o multinacionales.

En cuanto a las Comunidades Autónomas, las comunidades con más porcentajes de teletrabajo son la Comunidad de Madrid, Cataluña y País Vasco, es decir las más grandes en cuanto a población. Por el contrario, las comunidades con menos porcentaje de teletrabajo son Extremadura y Aragón, las cuales están marcadas por el desdoblamiento

y con trabajos relacionados con el sector primario, los cuáles no se pueden adaptar al teletrabajo.

Los hogares que más se decantan por el teletrabajo son las que tienen hijos y solo está a su cargo una persona, porque ahorran más tiempo, es decir que cuántas menos personas hay a cargo de más personas, las preferencias por el teletrabajo aumentan. Por último, hay sectores como la construcción que no tuvieron otra opción, y tuvieron que seguir con las mismas fórmulas o actividades ante la aparición del coronavirus. Por el contrario, sectores como el comercio y el de servicios introdujeron nuevas fórmulas para combatir la pandemia como el teletrabajo, el comercio electrónico y la inversión en digitalización.

Por último, podemos afirmar que una relación positiva y creciente entre el nivel de vida y el teletrabajo. Con la renta per cápita como medida del nivel de vida, y el teletrabajo, vemos que a medida que los países tienen una mayor renta per cápita, tienen un mayor porcentaje de teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129.

Barrios, R. S. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350.

Herrero, M. T. V., Alberich, J. I. T., Vicente, A. T., & García, L. C. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297.

Macías, A. M., Vidal, A. Á., & Borrego, Y. F. G. (2020). Teleworking under covid-19 conditions. advantages, challenges and recommendations. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 59-63.

Sierra Benítez, E. M. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Consejo Económico y Social de Andalucía.

Suárez, J. J. R. (2021). Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público. *ARANZADI/CIVITAS*

Tacoronte, D. V., Falcón, H. S., & Cabrera, S. S. (2014). El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 20(1), 41-46.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhwahchi/default/table?lang=en
(Consulta: 02 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=50153> (Consulta: 07 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p02/&file=01008.px#!tabs-tabla>
(Consulta: 10 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?tpx=55188#!tabs-tabla> (Consulta: 10 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=50154> (Consulta: 13 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=55127> (Consulta: 13 de junio de 2023)

<https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/COVID/ice/2020/p01/&file=01003.px>
(Consulta: 11 de junio de 2023)

<https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD> (Consulta: 12 de junio de 2023)