



Facultad de Empresariales

EL TELETRABAJO: CAUSAS, ANÁLISIS POR PAÍSES Y POSIBILIDADES A FUTURO

Autor: Álvaro Rodríguez Puerta
Director: Pedro César Martínez Morán

MADRID | Abril 2023

RESUMEN: Este trabajo se ha centrado en realizar un análisis de las causas que han provocado, a raíz de la pandemia del coronavirus, el teletrabajo, así como en estudiar datos de cinco países similares económicamente a España, dentro de la Unión Europea. Para la selección de estos cinco países, se realizó, a partir de datos de la Unión Europea, un listado que recogía el Producto Interior Bruto de todos los países de la Unión, y se escogieron los más cercanos a España. A lo largo de este trabajo, se han tratado de probar tres hipótesis: la primera, acerca de la edad de los trabajadores que habían creado tendencia en cuanto al uso de los trabajadores; la segunda, si el teletrabajo era eficiente en términos económicos para las empresas, es decir, si las empresas están ahorrando dinero cuando los trabajadores se encuentran trabajando desde sus casas; y la tercera, trata de estudiar cómo ha afectado la implantación del teletrabajo a las relaciones entre los trabajadores, en términos de productividad.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Edad, Productividad, Análisis, Pandemia.

ABSTRACT: This work has been centered in making an analysis of the causes that have provoked, as a result of the pandemic of the coronavirus, the telework, as well as in studying data of five countries economically similar to Spain, within the European Union. For the selection of these five countries, it was realized, from data of the European Union, a list that gathered the Gross Domestic Product of all the countries of the Union, and the nearest to Spain were chosen. Throughout this work, we have tried to test three hypotheses: the first one, about the age of workers that had created a trend in terms of workers' use; the second one, if teleworking was efficient in economic terms for companies, that is, if companies are saving money when workers are working from home; and the third one, tries to study how the implementation of teleworking has affected the relationships between workers, in terms of productivity.

KEYWORDS: Telework, Age, Productivity, Analysis, Pandemic.

INTRODUCCIÓN	5
CONCEPTOS BÁSICOS	7
¿Qué es el teletrabajo?	7
Modalidades de teletrabajo	8
¿Por qué se ha fomentado?	10
OBJETIVOS	12
MARCO TEÓRICO	13
Marco Legal	13
Documentos teóricos.....	14
Situación actual en España y en Europa	17
¿Había previamente una cultura presencialista? ¿Universidades, colegios, empresas?	18
METODOLOGÍA	21
Hipótesis del Trabajo de Fin de Grado	22
Elección de los países que van a servir como comparadores.....	23
El dataset	23
Estudio de los datos	24
ANÁLISIS DE LOS DATOS	24
Elección de los países comparadores	24
El dataset	28
Estudio de los datos	30
Visión general por país	30
Análisis por edad	47
DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN

Desgraciadamente, a finales del año 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (China) notificó a la Organización Mundial de la Salud de un grupo de casos de neumonía, de etiología desconocida, pero que tenían una exposición similar a la de un mercado mayorista de animales¹. Desde ese momento, y hasta el 11 de diciembre, en cifras de Our World in Data, se han detectado más de 649 millones de casos de COVID-19, y han fallecido alrededor de 7 millones de personas².

El 13 de marzo del 2020, el presidente del Gobierno de España decretó el Estado de Alarma en nuestro país, lo que provocó la paralización económica del país, hasta que se reanudó el trabajo cuando se dispusieron de las medidas necesarias. Una de estas medidas fue el teletrabajo. Durante los meses que dicho estado de alarma estuvo vigente, los trabajadores tuvieron que tratar de llevar a cabo las mismas tareas que realizaban en la oficina, pero desde su casa.

Aunque lo veremos más adelante en este documento, los trabajadores han encontrado en el teletrabajo una solución a problemas de agenda, efectividad y eficiencia. Muchos ya no creen que sea necesario ir a la oficina para conseguir los mismos o mejores resultados que en la etapa pre-pandémica.

Este trabajo estará dividido en una parte más teórica, donde se exponen los principales conceptos que afectan a esta temática; y en otra más práctica, donde analizaremos los números relativos a España y a otros países del mundo, intentando tener una muestra gráfica del continente europeo, y donde se tratarán algunas hipótesis que tienen un componente, tanto social como económico.

¹ Redacción Médica. (25 de abril de 2023). *¿Dónde empezó el Covid-19?*
<https://www.redaccionmedica.com/recursos-salud/faqs-covid19/donde-empezo-el-covid-19>

² Our World in Data. (25 de abril de 2023). *Coronavirus (Covid-19) Vaccinations*.
https://ourworldindata.org/covid-vaccinations?country=OWID_WRL

Finalmente, se tratará de aportar algunas consideraciones personales respecto del futuro del teletrabajo, cuestión que, a la vez, está en el orden del día, por las posibles disputas entre empleados y empresas, que quieren implantar de nuevo el trabajo presencial de forma completa.

CONCEPTOS BÁSICOS

¿Qué es el teletrabajo?

Si bien es cierto que podemos encontrar muchas definiciones acerca del término “teletrabajo”, creo que la mejor la encontramos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio del año 2002.

Los participantes en dicho acuerdo³, y, por tanto, responsables de dicha definición fueron la Comisión 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 (EUAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Es cierto, que el trabajo de todos ellos estuvo supervisado por el Consejo Europeo y la Comisión Europea.

La definición dada en este acuerdo fue la siguiente:

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”⁴.

Previamente, en la introducción, he mencionado que los trabajadores que había sido requeridos a la realización del teletrabajo desde la declaración del estado de alarma habían encontrado, en muchos casos, condiciones más favorables a las que tenían cuando trabajaban desde la oficina. Y una de estas condiciones ha sido la organización personal

³EurLex. (17 de mayo de 2005). *El teletrabajo*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=legisum:c10131>

⁴ de Sindicatos, C. E., & UE, O. P. (16 de julio de 2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. https://www.ccooservicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf.

del tiempo. Es el propio Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo el que, en su apartado 9 menciona que:

“En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo”⁵.

El teletrabajo se concibe como una modalidad de trabajo a distancia. Este concepto fue definido en la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. “El trabajo a distancia, en su concepción básica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías”⁶.

Modalidades de teletrabajo

Previamente, ya hemos determinado que el teletrabajo es una de las modalidades del trabajo a distancia, pero dentro del término del teletrabajo, también encontramos diversas modalidades.

Todas las clasificaciones atienden al lugar en el que se realiza el trabajo, y, aunque la mayoría coinciden entre ellas, me ha parecido muy interesante enumerar y explicar los tipos de teletrabajo que identificó el Inter-American Development Bank, en uno de sus artículos acerca del teletrabajo, y el impacto que está teniendo el mismo en el mundo⁷.

Los tipos de teletrabajo que encontramos son los siguientes:

⁵ Ibid. Apartado 9.

⁶ Ley 10/2021, de trabajo a distancia. 9 de julio de 2021. BOE-A-2021-1472.

⁷ Silva-Porto, Maria Teresa & Pavón, Fernando. (2 de junio de 2022). *Inter-American Development Bank*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

- i. Teletrabajo desde casa: en este caso, el teletrabajo se realiza desde el domicilio del empleado, y tiene diferentes variantes en función del control que ejerza la empresa sobre los trabajadores, que puede ser: bien mediante un sistema de “logeo”, en el que los trabajadores tienen que estar conectados durante una serie de horas; o bien mediante un sistema de proyectos, donde los trabajadores funcionan por objetivos, y donde tienen que cumplir unos “deadlines”.
- ii. Teletrabajo híbrido: gracias a esta modalidad, los trabajadores ejercen el teletrabajo de manera ocasional, con movilidad y desempeñándose en otro lugar, siempre sin serlo en las oficinas del empleador. A este tipo también se le puede denominar teletrabajo suplementario.
- iii. Teletrabajo de elevada movilidad: los empleados son itinerantes y prestan sus servicios en diferentes lugares, en atención de las tareas que se les hayan encomendado. Un ejemplo de este tipo de teletrabajo son los comerciales.
- iv. Telecentros: en este caso, son las empresas las que alquilan estos centros de trabajo para que sus empleados puedan hacer uso de ellos.
- v. Teletrabajo nómada: como su propio nombre indica, no tienen un lugar fijo ni una oficina central para desarrollar sus servicios. A estos trabajadores también se les conoce como nómadas digitales.
- vi. Teletrabajo en “hotelling”: en este caso, los teletrabajadores desempeñan su tarea en espacios reservados en oficinas de otras empresas. Esto se suele dar en aquellas empresas que prestan servicios externos, a terceras partes, como pueden ser las auditoras o consultoras.
- vii. Teletrabajo “offshore”: se trata de aquellos casos en los que el trabajo surge cuando las empresas tercerizan tareas y la prestación de servicios en fuerzas laborales de otros países, de forma que generan empleos y aprovechan el talento humano disponible en husos horarios más convenientes para llevar a cabo las necesidades de la empresa.

¿Por qué se ha fomentado?

Parece evidente que, aunque a lo largo de los últimos veinte años ya había habido un crecimiento significativo en el número de gente que hacía uso del teletrabajo, ha sido la pandemia del COVID-19 el principal causante del mismo. Sin embargo, esto no hubiese sido posible sin que se hubiesen dado otros factores, como son: la tecnología, la población, los tiempos que los trabajadores emplean en ir a la oficina, y los costes.

El primero de los factores mencionados anteriormente es la tecnología. La tecnología viene experimentando un cambio enorme, sobre todo dado el aumento de la accesibilidad a la tecnología que tiene cada vez más gente. En este sentido, se han dado dos vertientes que han facilitado la implantación del teletrabajo: la primera de ellas, la importancia de los ordenadores en los trabajos; y la segunda, la omnipresencia de los ordenadores en los hogares. Hoy en día, la tecnología (ordenadores, tablets, teléfonos, etc) no son solo de utilidad para los trabajadores, sino que son absolutamente esenciales.

El Chartered Institute of Personnel and Development, en su artículo *Working from Home* (2020), publicó un gráfico en el que se podía observar esa doble tendencia⁸.

Como podemos observar en el gráfico anterior, aunque los datos sean hasta el año 2017, la tendencia que se viene dando desde veinte años antes, unido a la crisis de la pandemia del COVID-19, hacen que nos podamos ayudar de los mismos para establecer el gran porcentaje de la población que ya hace de la tecnología, y de los ordenadores en concreto, un elemento esencial para el desarrollo de su actividad profesional. En el propio año 2017, ya era más del 51% de los trabajadores que formaban parte de la muestra.

Me gustaría comentar también con el fin de evitar confusiones, por qué en el año 2006 el porcentaje de personas que lo consideran esencial está dibujado como si fuese mayor a la

⁸ Chartered Institute of Personnel and Development (2020). *Working from home: What's driving the rise in remote working?*
https://www.cipd.co.uk/Images/working-from-home-1_tcm18-74230.pdf

del 2001. La razón no es otra que un error en el número que representa los trabajadores que lo consideran esencial. Este debería indicar 45, y no 25, como muestra el gráfico.

El segundo de los factores es la población, y el cambio que se ha dado en la fuerza de trabajo. Desde un primer acercamiento a este factor, tenemos que partir de la base de que el teletrabajo es más común entre personas con posiciones más altas dentro de la empresa y trabajadores con mayor experiencia. En este caso, no han sido los jóvenes los encargados de establecer una tendencia sobre el teletrabajo, sino aquellos que tienen un mayor poder de decisión dentro de la empresa.

El tercero de los factores es el aumento de lo que en inglés se llama “commuting times”. Esta expresión se refiere al tiempo que los trabajadores tardan en ir desde su casa al trabajo. Según un artículo de la revista Harvard Business Review, el cambio hacia el trabajo desde casa ha provocado una disminución total del “commuting time”. Para poder desarrollar esta teoría, examinaron una muestra de 1300 trabajadores en Estados Unidos, desde el impacto de la pandemia. Los resultados fueron los siguientes:

“Predictably, we found that the most visible effect of the shift to Working From Home is a large decline in time spent commuting (41 minutes/day)”⁹.

Y, por último, el cuarto factor es la posible disminución de costes. Este factor es totalmente transversal al mercado laboral, ya que afecta tanto a las grandes empresas, como a los empresarios individuales, que ven como con el teletrabajo, pueden ser capaces de ahorrarse grandes cantidades de dinero al poder reducir sus superficies.

⁹ Kun, Andrew & Sadun, Raffaella & Shaer, Orit & Teodorovicz, Thomaz. (10 de diciembre de 2020). *Where did the Commute Time go?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/12/where-did-the-commute-time-go>

OBJETIVOS

En este trabajo de fin de grado acerca del teletrabajo, se han establecido tres objetivos principales:

El primero de ellos, consiste en analizar la tendencia que ha seguido el teletrabajo desde el pasado hasta el día de hoy, incluyendo aquellos cambios más radicales debido a situaciones de la vida que han llevado a los trabajadores a adoptar esta forma de trabajo.

El segundo de ellos, ya en el plano actual, trata de analizar los datos del teletrabajo tanto en España, como en otros países del mundo, intentando coger una muestra, no únicamente de las potencias mundiales (donde los datos serán relativamente parecidos), sino de algunos países con economías menos desarrolladas, para poder determinar las diferencias entre los mismos, así como comprobar algunas hipótesis acerca del teletrabajo.

Y el tercero de ellos, y mirando hacia el futuro, exponer cuáles han sido las razones para adoptar esta forma de trabajar, y cuáles son las razones para mantenerlo en un futuro.

En el apartado de la metodología, que se encuentra más adelante en el trabajo, se expondrán las tres hipótesis que se van a analizar y estudiar gracias a los datos que tenemos de la Eurostat.

MARCO TEÓRICO

Marco Legal

En primer lugar, como el objeto de este trabajo es el teletrabajo en España, me gustaría hacer una pequeña introducción sobre el tema apoyándome en la que, en los primeros meses de la pandemia, fue la ley principal sobre dicho tema que se implementó en el país. Esta norma es el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el Trabajo a distancia.

Los Reales Decretos-Leyes son normas aprobadas por el gobierno, para situaciones de extraordinaria y urgente necesidad, para un período de treinta días. Si este quiere que siga rigiendo como norma pasado ese tiempo, necesitará de la ratificación del Congreso de los Diputados.

Como se ha mencionado en el párrafo anterior, la promulgación de Reales Decretos-Leyes tiene que estar justificada, y por ello, en este se explica que, gracias a la implementación del teletrabajo, se consiguió en cierto modo, la reactivación de la economía del país, y la deceleración en la caída del Producto Interior Bruto (PIB). En palabras del propio RDL:

“La crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio ... La situación descrita de contracción del PIB, la tasa de desempleo, la incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia, la retroalimentación de estos factores de incertidumbre sobre los riesgos y debilidades estructurales del mercado de trabajo español, la salvaguarda de los derechos y obligaciones referidas en nuestro ordenamiento laboral, hacen necesario potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso del trabajo a distancia”¹⁰.

¹⁰ RDL 28/2020, de trabajo a distancia. 22 de septiembre de 2020. BOE-A-2020-11043.

Con el paso del tiempo, fue necesaria la promulgación de una ley que estableciese los fundamentos y límites del trabajo a distancia. Por esta razón, el 9 de julio del 2021, se aprobó la Ley del Trabajo a Distancia, que recoge las mismas ideas que el Real Decreto anteriormente mencionado.

Documentos teóricos

El objetivo principal de este apartado es comentar los diferentes puntos de vista que los expertos en la materia han ido redactando durante los últimos años.

Como se puede observar en el título de este trabajo, se va a realizar un análisis comparativo entre diferentes países. La idea inicial era comparar los diferentes sectores dentro del mundo laboral en un mismo país. Sin embargo, debido a la necesidad o a la imposibilidad de algunos trabajos de llevarse a cabo de forma online, se observó que esta comparación carecía de sentido. Por eso, finalmente, la comparación se llevará a cabo con los datos generales de distintos países.

El IZA Institute of Labor Economics publicó un paper en junio del año 2020 titulado “Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries”¹¹, donde se ha realizado una encuesta entre trabajadores, para Estados Unidos y el Reino Unido. En este documento, más en concreto en el apartado “Working from home” se menciona:

“Consistent with the results from previous studies, we find significant differences across occupations, and we also document significant differences across industries. The mean share of tasks that can be done from home varies significantly across occupations, ranging from 14% for ‘Food preparation and serving’ to 68% for ‘Computer and mathematical’. Similarly, there are large differences in mean shares across industries. The mean ranges

¹¹ IZA Institute of Labor Economics (2020). *Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries*.
<https://docs.iza.org/dp13374.pdf>

from 18% for ‘Accommodation and Food Service Activities’ to 70% for ‘Information and communication’”¹².

Lo que mencionan estos investigadores es que, de forma similar a lo que han observado en estudios previos, concluyen que hay diferencias muy significativas tanto entre ocupaciones, como entre industrias. Los datos mencionados en el párrafo anterior se encuentran, de forma más desarrollada, en dos tablas, que también podemos encontrar en el informe mencionado.

En el Paper titulado “Working from home”¹³, escrito por el Chartered Institute of Personnel and Development, en su apartado referente al aumento del teletrabajo durante los últimos años, presenta dos gráficos que representan los porcentajes de trabajos que, hasta el año 2019, eran realizados, por un lado, en su totalidad en casa; y por el otro, ocasionalmente en casa. Estos gráficos arrojan los siguientes datos: en el primer gráfico, relativo a cuando es la casa el lugar principal de trabajo, se puede observar que la proporción de trabajos realizados completamente en casa ha ido ascendiendo desde el tres al cinco, entre 1999 y 2019; y en el segundo gráfico, en lo relativo a los trabajadores que lo hacen desde casa de forma ocasional, la proporción ha subido del veintidós al veinticinco entre 2005 y 2014.

Si observamos ambos gráficos, podemos mencionar que hasta el año 2019, la mayor parte del teletrabajo que se realizaba era de forma ocasional, en ningún caso de forma habitual. Para el año 2014, año en el que tenemos datos de la Labour Force Survey, el porcentaje de teletrabajo que se realizaba de forma habitual estaba en torno al 4%; mientras que, para el teletrabajo de forma ocasional, el porcentaje estaba en torno al 25%. Esto lleva a una diferencia de veinte puntos porcentuales.

Como se verá en el apartado sobre análisis de los datos obtenidos a partir de una base de datos obtenida de la Eurostat, es importante conocer lo que se ha escrito acerca del

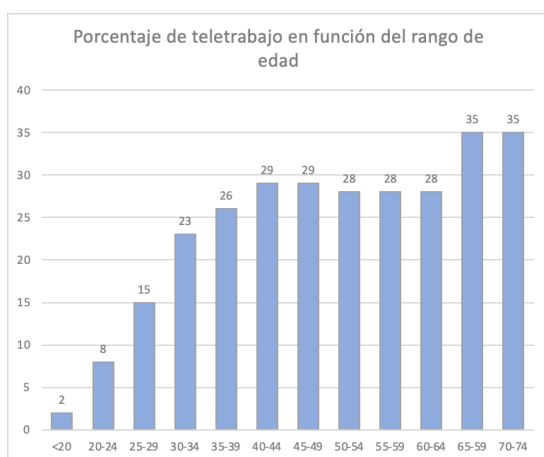
¹² *Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries. Op. cit. Páginas 39 y 40.*

¹³ *Working from home: What’s driving the rise in remote working? Op. cit. Página 3.*

teletrabajo en los diferentes rangos de edad. En el mismo informe que se ha mencionado en los párrafos anteriores, este instituto menciona que la relación entre ambas variables (teletrabajo y edad) es sorprendente¹⁴, incluyendo un gráfico en el que se puede apreciar claramente que el porcentaje de teletrabajo en función de cada uno de los grupos de edad va ascendiendo conforme la edad de los participantes de la encuesta ha ido ascendiendo.

Para poder observar esto de una forma más visual, se ha realizado un gráfico (Tabla 1) en el que se juntan ambos porcentajes (los porcentajes de las personas que trabajan únicamente desde casa, y las que lo hacen de forma ocasional), con el objetivo de observar simplemente el cambio en función de la edad.

Tabla 1: Porcentaje de teletrabajo en función del rango de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del CIPD.

Vemos que, el máximo porcentaje de teletrabajo lo tienen los encuestados de mayor edad, más en concreto, los que se encuentran entre 65 y 74 años.

¹⁴ *Working from home: What's driving the rise in remote working?* Op. cit. Página 4.

Situación actual en España y en Europa

Como se ha establecido en apartados anteriores, aunque sí que existían los medios necesarios para dotar a los trabajadores de la posibilidad de teletrabajar cuando les fuese necesario, no fue hasta el inicio de la pandemia, con el objetivo de que la economía no cesase en su actividad, cuando esta posibilidad empezó a cobrar la vital importancia que tiene hoy en día.

Una de las principales razones que han tenido los trabajadores para luchar por esta modalidad, es la mayor capacidad que les ha dado para conciliar la vida familiar y laboral. Previo al inicio de la pandemia, Adecco, empresa líder en el sector de los Recursos Humanos, encuestó a unos 1000 trabajadores acerca de la conciliación laboral y familiar, y los resultados fueron muy sorprendentes¹⁵.

Más de dos cada tres trabajadores (67,8%) de los encuestados reconocían tener problemas para conciliar el trabajo con la familia, y, además, que dichos problemas eran más frecuentes de lo esperado. Y el 2,2% reconocía tener problemas de conciliación siempre. Estos datos reflejaban claras diferencias en relación al sexo de las mujeres, y al número de hijos. Alrededor del 80% de las mujeres que tenían algún hijo presentaban problemas de conciliación.

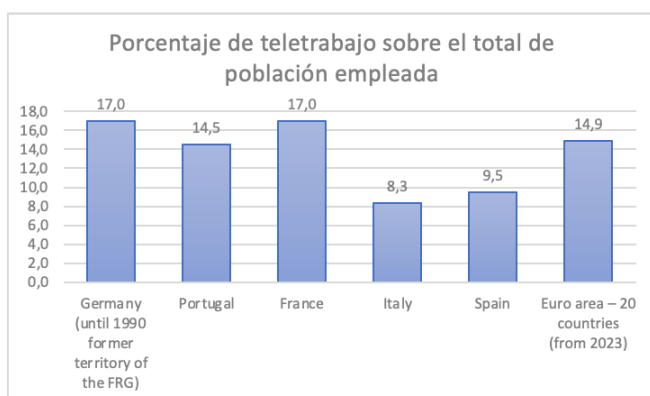
Por primera vez en este trabajo se van a sacar datos actuales del teletrabajo desde la Base de Datos que vamos a utilizar como base de este trabajo. Esta, ha sido obtenida de la Eurostat, y nos aporta los datos de porcentaje de teletrabajo sobre el empleo total, y clasificando los datos por país, sexo, edad y posición profesional.

Actualmente, en España, el porcentaje de trabajadores de entre 15 y 64 años, que de manera usual o continuada utilizan el teletrabajo como modalidad del ejercicio de su

¹⁵ The Objective. (22 de marzo de 2019). *Dos de cada tres trabajadores tienen problemas para conciliar la vida laboral con la familiar*. <https://theobjective.com/general/2019-03-22/dos-de-cada-tres-trabajadores-tiene-problemas-para-conciliar-la-vida-laboral-con-la-familiar/>

profesión, es del 9,5%. En comparación con los datos de otros países de nuestro entorno (Italia, Francia, Alemania y Portugal), los datos de España son los segundos más bajos, como podemos observar en el gráfico a continuación (Tabla 2).

Tabla 2: Porcentaje de teletrabajo sobre el total de población empleada



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Además de poder observar que solo Italia tiene un porcentaje de teletrabajo menor que el de España (un 1,2% de la población empleada), vemos que, respecto del dato de la Eurozona, España tiene alrededor de un 5% menos de población que teletrabaja.

¿Había previamente una cultura presencialista? ¿Universidades, colegios, empresas?

Antes de empezar a tratar la cuestión que planteamos más en concreto, sería de gran ayuda hablar acerca de cómo era la situación en España previa a la pandemia que, como se ha mencionado en numerosas ocasiones previamente, fue el desencadenante de la implantación del teletrabajo como una modalidad a tener en cuenta.

El Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) publicó, en el año 2022, un interesante informe acerca del antes y el después del teletrabajo en España. En él, cuando se recoge una visión global sobre el tema, se menciona que “en marzo de 2020, el país no estaba preparado para afrontar el trabajo a distancia. Tres de cada cuatro personas en

España encuestadas por Eurofound en primavera de 2020 afirmaban no haber trabajado anteriormente desde casa. Este 74,5% era el porcentaje más elevado entre los 27 Estados Miembros de la Unión Europea, por encima de Lituania (74,1%), Irlanda (71,5%), Italia (70,6%) y Malta (70,3%)¹⁶.

Además, de ese porcentaje de españoles que habían teletrabajado previamente a la pandemia, solo un 7,3% lo hacía de forma usual, a diario. Estos datos nos pueden servir para mostrarnos la magnitud del desafío al que tuvieron que enfrentarse tanto las empresas como las administraciones públicas para poder establecer el teletrabajo como modalidad para el desarrollo de la actividad profesional.

No cabe ninguna duda de que en España había una cultura presencialista en la etapa previa a la pandemia, solo un 25,5% había teletrabajado en alguna ocasión durante su vida laboral. Como norma general, tanto en los colegios como en las universidades, no se habían adoptado las medidas necesarias para poder impartir las clases en formato on-line. Parece bastante claro, como se ha mencionado anteriormente, que la posibilidad de teletrabajar depende “en gran medida de la actividad económica en la que una persona esté empleada”¹⁷.

El artículo "Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries", publicado por el IZA Institute of Labor Economics, en su introducción menciona¹⁸:

“To understand the labor market impacts of the pandemic and to design better targeted policies, it is crucial to gain a better understanding of the extent to which workers differ in their ability to shift their activities to the home office”.

¹⁶ Observatorio Nacional de Tecnología y Seguridad (ONTSI). (2022). *El teletrabajo en España: Antes, durante y después de la pandemia*. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

¹⁷ *El teletrabajo en España: Antes, durante y después de la pandemia*. Op. Cit. Página 10.

¹⁸ *Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries*. Op. cit. Página 2.

Es decir, parece claro que el impacto económico de la pandemia ha sido mayor en aquellos sectores de la economía en los que la implantación y adaptación al teletrabajo ha sido más difícil o imposible, porque su actividad económica se ha visto reducida a unos niveles muy bajos; y en aquellos sectores donde no se podía llevar a cabo la actividad.

El Economista publicó en marzo del 2021 un artículo acerca de cuáles habían sido los sectores más beneficiados y perjudicados tras un año de coronavirus, y, entre ellos, los que habían sufrido una mayor dificultad para la implantación del teletrabajo. Dentro de este grupo, hay que destacar el sector de la industria, que experimentó una recesión del 9,4%, suponiendo 16.000 millones de euros menos de valor añadido que el año anterior¹⁹. Además de este sector, está claro que sectores como el turismo o el comercio también experimentaron drásticas caídas en periodo de pandemia.

¹⁹Velarde, Gonzalo. (13 de marzo de 2021). *¿Cuáles son los sectores más beneficiados y perjudicados tras un año de coronavirus?*
<https://www.economista.es/economia/noticias/11102198/03/21/Cuales-son-los-sectores-mas-beneficiados-y-perjudicados-tras-un-ano-de-coronavirus.html>

METODOLOGÍA

En primer lugar, se ha llevado a cabo un estudio de los términos que van a afectarnos en este trabajo, así como un estudio del marco legal que lo engloba. Sabemos que, aunque no sea un criterio primario en la toma de decisiones acerca de la modalidad de trabajo que los empleados pueden llevar a cabo, sí que es un criterio secundario, en el sentido de que, en una última instancia, hay que cumplir con la legalidad vigente.

En segundo lugar, se va a establecer el dataset que se va a utilizar para demostrar la primera hipótesis que se planteaba a continuación en el trabajo, que, a modo de resumen, ha sido obtenido de la base de datos de la Eurostat. Una vez el dataset sea escogido, se hará una presentación de las variables que el mismo contenía. Principalmente, las tres variables más importantes son la edad, el país, y la modalidad de teletrabajo que utilizaban los empleados.

A continuación, como se va a llevar a cabo un análisis entre diferentes países, se escogerán cinco cuya economía sea similar a la de España. Para ello, se ha decidido que lo mejor es obtener las cifras relativas al Producto Interior Bruto de todos los países de la Unión Europea, y escoger los cinco más cercanos a España. Estos fueron Italia, Francia, Chipre, Malta y Eslovenia.

Una vez ya estaban seleccionados los países, se generarán gráficos de elaboración propia, ayudado de la herramienta Excel, en los que se mostrarán: en primer lugar, los porcentajes de teletrabajo para cada país durante el periodo de 2017 a 2021; y, en segundo lugar, los porcentajes de teletrabajo de cada país en función del rango de edad. Los rangos de edad que se escogieron fueron: de 15 a 24 años, de 25 a 49 años, de 50 a 64 años, y más de 65 años.

En tercer lugar, cuando ya se hayan elaborado todos los gráficos necesarios, en el apartado de Estudio de los Datos, se tratará de llevar a cabo un análisis y contraste entre lo que se

observaba en los gráficos, y lo que habían escrito algunos autores en los documentos teóricos, con el fin de observar si seguían la misma tendencia, que claramente se demostró.

Hipótesis del Trabajo de Fin de Grado

Una vez han sido establecidos los objetivos del trabajo, así como analizado el marco teórico, y revisada la literatura, se van a exponer las tres hipótesis que se van a tratar de demostrar a lo largo del Trabajo.

La primera hipótesis está relacionada con el origen y los destinatarios del teletrabajo. Normalmente, es la gente joven, entendiéndolo como el rango de edad de gente hasta los 35 años, los que se encargan de llevar a cabo la puesta en funcionamiento de las nuevas tendencias, de las modas. Sin embargo, en este caso no es así. Han sido las personas que se encuentran en posiciones de dirección las que han establecido el teletrabajo, y más aún, las que se están encargando de que siga usándose, como hemos mencionado anteriormente.

La segunda hipótesis que se va a tratar de demostrar es si, en términos económicos, el teletrabajo está siendo eficiente para las compañías. Últimamente, hay muchas empresas que, en contra de los intereses y propuestas de los empleados, están dejando de permitir el teletrabajo como forma de desarrollo de la actividad, obligando a los empleados a volver al trabajo presencial, a la vida de oficina. Un ejemplo de esto es la compañía Twitter. Desde la llegada de su nuevo dueño, Elon Musk, se prohibió el teletrabajo, y se estableció una norma que obliga a los trabajadores a pasar, al menos, cuarenta horas semanales en la oficina²⁰.

²⁰ La Vanguardia Barcelona. (10 de noviembre de 2022). *Elon Musk prohíbe el teletrabajo en Twitter*. <https://www.lavanguardia.com/economia/20221110/8601758/elon-musk-prohibe-teletrabajo-twitter.html>

Y, por último, la tercera hipótesis que se va a tratar tiene que ver con las relaciones personales entre empleados de la misma empresa. Es probable que haya una preocupación acerca del “team building” que se ha dejado de hacer al no haber contacto entre los trabajadores a diario. Por ello, se va a intentar probar si, el teletrabajo está provocando un descenso en la productividad de los trabajadores debido al poco contacto que hay entre ellos.

Elección de los países que van a servir como comparadores

Antes de comenzar con el análisis en sí de los datos sobre el teletrabajo, con el objetivo de probar las diferentes hipótesis que nos hemos planteado en el inicio de este Trabajo de Fin de Grado, vamos a elegir cinco países, a parte de España. La función que van a tener estos cinco países es meramente comparativa; vamos a utilizar sus datos para compararlos con los de España.

La elección de los mismos no va a ser aleatoria, sino que vamos a escoger los que consideremos que, económicamente, son más semejantes al nuestro. Para ello, y utilizando la Eurostat, analizaremos los Productos Interiores Brutos de los países de la Unión Europea. Debido a que la población no es semejante en todos ellos, cogeremos los PIB per cápita, para que la comparación sea más certera. Cuando tengamos estos datos, escogeremos los tres países que tengan un Producto Interior Bruto per cápita inmediatamente superior a España, y los dos que se encuentren justo debajo en la lista.

El dataset

En segundo lugar, una vez hayamos concluido con la elección de los países que se utilizarán como comparadores, haremos una descripción del dataset y un estudio de las variables que vamos a utilizar para lograr probar las hipótesis.

Estudio de los datos

Y, en tercer lugar, entraremos ya de pleno en el estudio de los valores y en la elaboración y explicación de los gráficos que hayamos realizado, con el fin de solventar los problemas que nos planteamos. Es importante mencionar que, debido a que hay industrias en las que el teletrabajo no es posible, no vamos a comparar entre industrias, sino entre países.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Elección de los países comparadores

Como hemos mencionado en el apartado anterior, no nos vamos a basar únicamente en los datos de España, sino que vamos a compararlos con los datos de otros países similares de la Unión Europea.

Para la elección de dichos países, lo que vamos a hacer va a ser comparar los Productos Interiores Brutos per cápita de los países de la Unión Europea, y escogeremos cinco de esa lista. Nos basaremos en el PIB per cápita, para que la comparación sea más fiable, al existir diferencias bastante grandes en cuanto a la población en cada país. Estos cinco serán los tres países que se encuentren inmediatamente por encima de España en cuanto al PIB per cápita, y los dos que se encuentren inmediatamente por debajo.

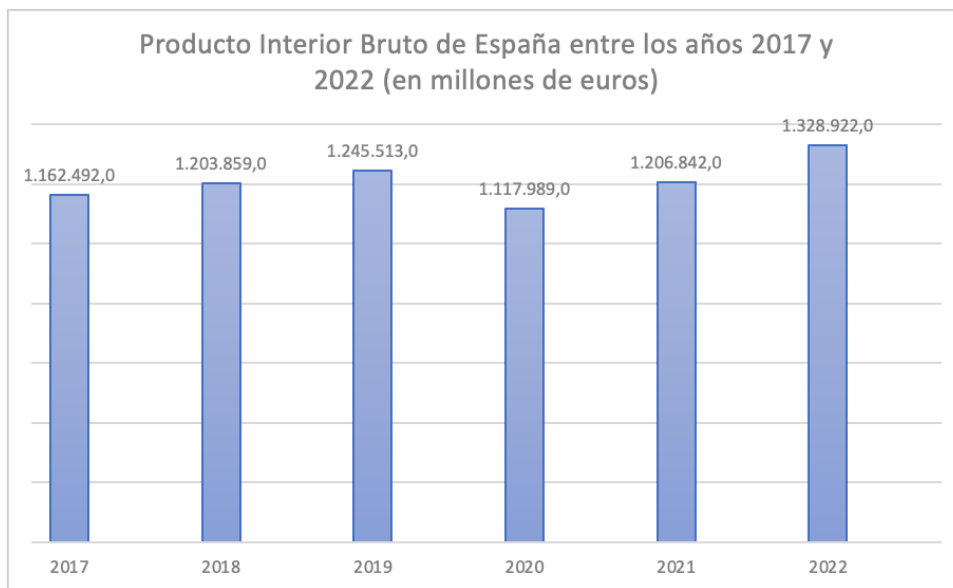
Los datos acerca del Producto Interior Bruto (PIB) per cápita de los países de la Unión Europea (UE), al igual que los datos sobre el teletrabajo, como se comentará más adelante, han sido obtenidos de la Eurostat. Más en concreto, de la base de datos publicada como: "Real GDP per cápita", que lleva a cabo actualizaciones sobre los datos de manera periódica. Pero en este caso, los gráficos que mostraremos utilizando los datos recogidos

en este dataset serán aquellos que formaban parte de la base de datos hasta la actualización del ocho de marzo de 2023²¹.

i. Producto Interior Bruto y PIB per cápita

Antes de elegir los países que vamos a utilizar para comparar nuestros datos, me gustaría incorporar dos gráficos al documento acerca del Producto Interior Bruto, tanto general, como per cápita de España (Tablas 3 y 4).

Tabla 3: Producto Interior Bruto de España entre los años 2017 y 2022 (en millones de euros).



²¹ Real GDP per cápita. (24 de abril de 2023). Eurostat.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en

Tabla 4: PIB per cápita en España desde 2017 hasta 2022 (en miles de euros).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Eurostat

En el año 2020, tal y como podemos observar en el primero de los dos gráficos que encontramos justo encima, en el año 2020, España sufrió una importante bajada del Producto Interior Bruto, debido fundamentalmente al impacto económico de la crisis provocada por la Covid-19. Esto se tradujo, como es lógico, en una disminución también del PIB per cápita.

ii. Producto Interior Bruto per cápita de los países de la UE

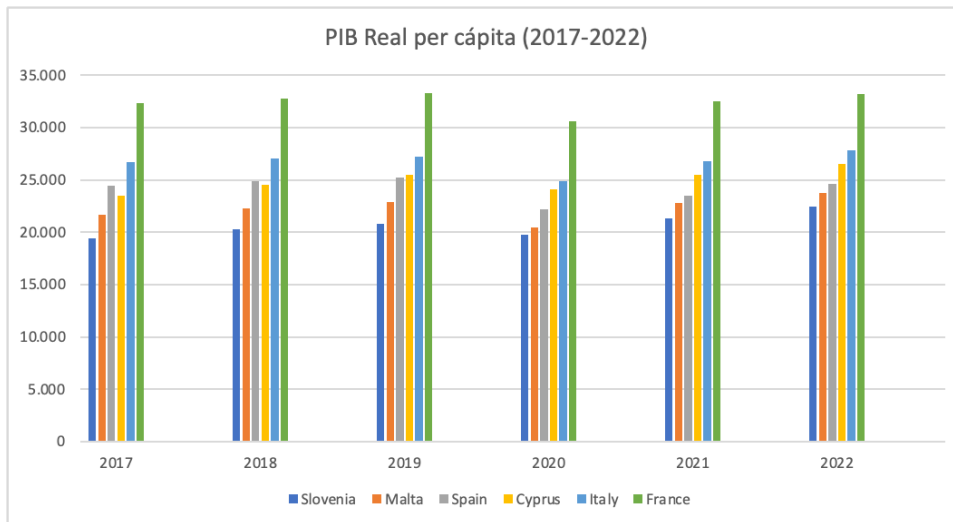
Con el fin de escoger los países con los que compararemos los datos de España, tomando como referencia la base de datos de la Eurostat acerca del PIB per cápita, y filtrando por los años que queremos que aparezcan en el gráfico (en este caso, y como se ha venido haciendo en los gráficos anteriores, escogeremos el periodo comprendido entre 2017 y 2022), obtenemos los siguientes resultados.

Sin embargo, para escoger los países, nos basaremos en el PIB del año 2022. Una vez hayamos filtrado por años, ordenaremos el PIB per cápita del año 2022 de menor a mayor.

Como se ha mencionado anteriormente, escogeremos los dos países que se tengan un PIB per cápita inmediatamente inferior a España, y los tres países que tengan un PIB per cápita inmediatamente superior al de España.

Los países que utilizaremos de comparador serán Eslovenia y Malta por abajo; y Chipre, Italia y Francia por arriba, de los que podemos observar su Producto Interior Bruto en la Tabla 5.

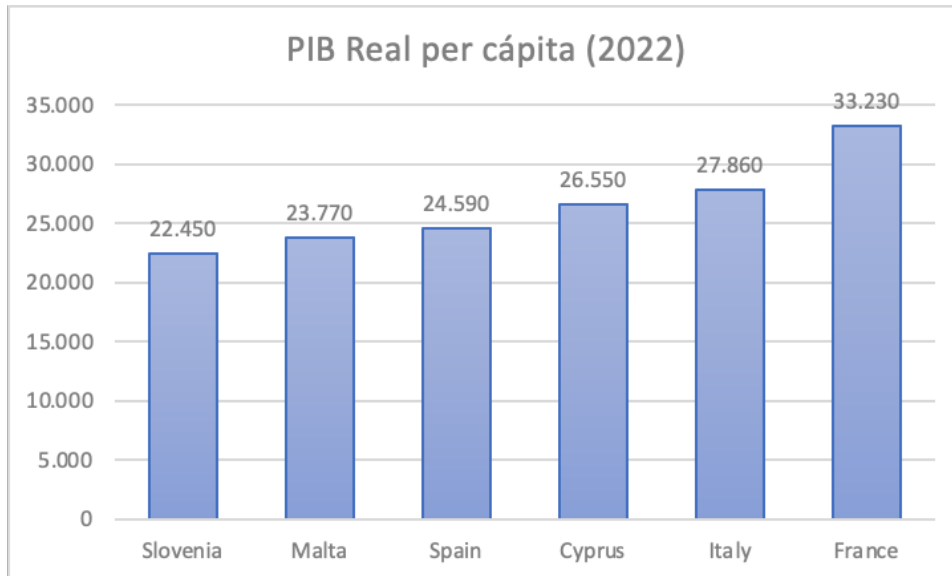
Tabla 5: PIB real per cápita desde 2017 hasta 2022 (en miles de euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Para el año 2022, los resultados fueron los siguientes (Tabla 6):

Tabla 6: PIB real per cápita en 2022 (en miles de euros).



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Eurostat.

El dataset

Si bien es cierto que para este trabajo vamos a utilizar un dataset de la Eurostat que nos va a ayudar a comentar con mayor exactitud las hipótesis que nos hemos planteado, no va a ser únicamente una.

Para la realización de los gráficos que hemos utilizado en el apartado anterior, y aunque estos sean de elaboración propia, los datos han sido obtenidos de la base de datos titulada como “Real GDP per cápita”²², que se puede obtener en la página web de la Eurostat. Esta base de datos nos muestra el Producto Interior Bruto per cápita, que podríamos definir como un indicador macroeconómico que es calculado a través de la división del

²² Ibid. Real GDP per cápita.

Producto Interior Bruto Real de cada país, por el número de habitantes de dicho país, en un año concreto.

En este dataset, nos encontramos las siguientes variables: en primer lugar, una variable geográfica, es decir, los países; en segundo lugar, una variable temporal, los años; y, en tercer lugar, la variable más importante, el Producto Interior Bruto Real de cada país para cada año.

Sin embargo, como se ha comentado al inicio de este apartado, la base de datos que realmente nos interesa para la cuestión que está bajo estudio en este trabajo, es la titulada como “Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status”. Traducida al español sería: "Personas que actualmente teletrabajan como porcentaje sobre la población total empleada, por sexo, edad y estatus profesional". Esta base de datos también se encuentra en la Eurostat, y cuyo link se encuentra en la nota al pie de página²³.

Las variables que pueden ser seleccionadas para el estudio son las siguientes: en primer lugar, de nuevo, la variable geográfica, que nos permite seleccionar tanto nuestro país (España), como los países que vamos a utilizar para comparar nuestros datos; en segundo lugar, la variable temporal, a través de la cual, vamos a poder seleccionar los años de los que queremos obtener los datos; en tercer lugar, el sexo; en cuarto lugar, la frecuencia con la que teletrabajan dichos empleados, que puede ser siempre, a veces, o nunca; y en quinto lugar, los rangos de edades.

En este caso, para las edades, teníamos muchas opciones de rangos, pero se han seleccionado los siguientes:

De 15 a 24 años

²³ Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status. (15 de febrero de 2023). Eurostat.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_5336197/default/table?lang=en

De 25 a 49 años

De 50 a 64 años

De 65 años en adelante

Estudio de los datos

Dentro de este apartado, nos vamos a centrar en la elaboración de los gráficos, utilizando la herramienta Excel, a partir de los datos que nos podemos descargar desde la base de datos comentada en segundo lugar en el apartado anterior, titulada como “Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status”.

Además de mostrar los gráficos, también vamos a comentar los datos que observemos en ellos, sin entrar a discutir las principales hipótesis que se han planteado al principio del trabajo. Será simplemente una descripción de lo que se observe en los gráficos.

Visión general por país

En el apartado de visión general por país, vamos a elaborar los gráficos utilizando los valores totales de las variables para las que sea posible. En este caso, y por las distintas opciones que podemos elegir para cada variable, solo podemos encontrar valores totales para las variables de edad y sexo, mientras que para la frecuencia no tenemos esa opción. Es decir, seleccionando en la variable “sexo” tanto a los hombres como a las mujeres; en la variable “edad”, seleccionaremos un tramo de edad que incluya cada uno de los cuatro tramos de edad que se han comentado anteriormente (de 15 a 24 años, de 25 a 49 años, de 50 a 64 años, y de 65 años en adelante); y en la variable de frecuencia, tendremos que realizar un gráfico para cada uno de los distintos valores que se le puede dar a dicha variable, que son siempre, en ocasiones, o nunca.

Respecto al tramo de edad que se va a escoger para este gráfico de visión general, se ha decidido elegir el tramo de 15 a 74 años, porque entendemos que, a partir de esa edad, ya se ha alcanzado la jubilación, y, por tanto, no se encuadra a dicha persona dentro del grupo de población empleada.

Es importante comentar que se elaborarán gráficos para los seis países que están dentro del scope de nuestro trabajo, y que han sido determinados anteriormente en función del Producto Interior Bruto per cápita. A modo de recordatorio, estos países son: Eslovenia, Malta, España, Chipre, Italia y Francia.

España

Antes de mostrar el gráfico que se obtiene con los datos de España, se cree conveniente dar dos datos generales del país: el Producto Interior Bruto y la población del último año. En cuanto al PIB, España registró un PIB de 1.328.922 (en millones de euros) para el año 2022, y el censo registró un total de 47.615.034 habitantes hasta el 1 de julio de 2022. Los datos acerca del PIB han sido obtenidos de la Eurostat²⁴, y los datos de población son los proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística²⁵.

Como hemos comentado anteriormente, la base de datos no nos permite elegir una variable de frecuencia en el teletrabajo que contenga dentro de sí un número o porcentaje total. Por ello, se han tenido que elaborar tres gráficos diferentes en función de la frecuencia.

Por un lado, el gráfico (Tabla 7) obtenido para España respecto al porcentaje de empleados que desarrollan el teletrabajo en algunas ocasiones es el siguiente:

²⁴ Ibid. Real GDP per cápita.

²⁵ Población residente por fecha, sexo y edad. (1 de julio de 2022). Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=31304>

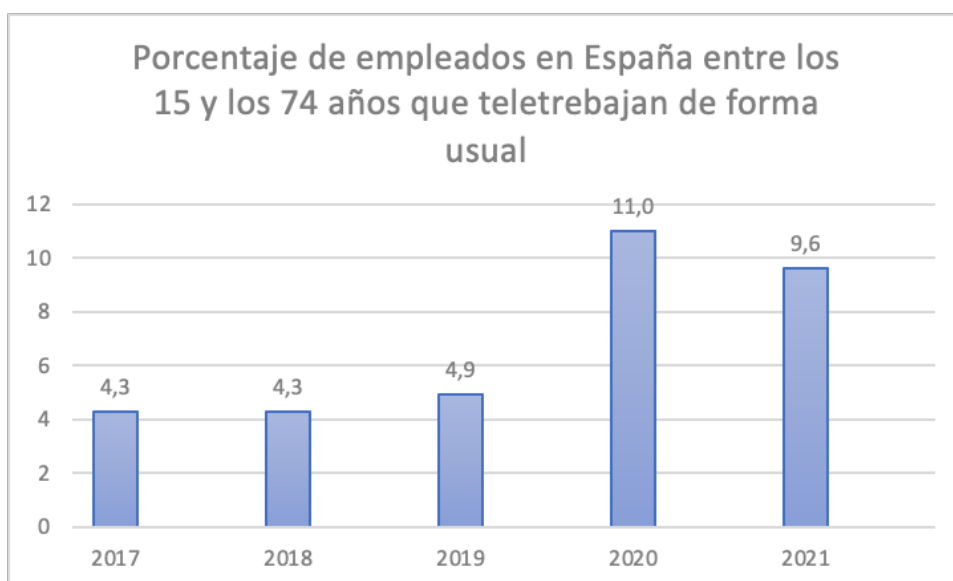
Tabla 7: Porcentaje de empleados en España entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Por otro lado, el gráfico (Tabla 8) obtenido para España respecto al porcentaje de empleados que desarrollan el teletrabajo de manera usual es el siguiente:

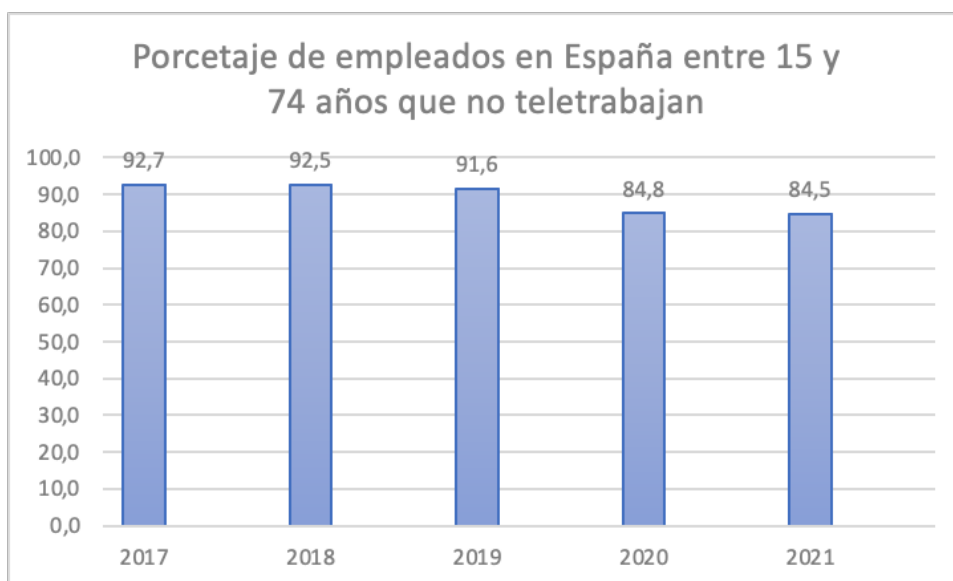
Tabla 8: Porcentaje de empleados en España entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en de forma usual.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Por último, el gráfico (Tabla 9) obtenido para España respecto al porcentaje de empleados que no teletrabajan es el siguiente:

Tabla 9: Porcentaje de empleados en España entre los 15 y los 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Simplemente, a modo de comprobación, para ver que las cifras cuadran, la suma de las tres cifras de cada uno de los gráficos, para cada año, debería dar un total de 100. La tabla a continuación (Tabla 10) comprueba dichos datos.

Tabla 10: Comprobación datos teletrabajo España.

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	4,3	3	92,7	100
2018	4,3	3,2	92,5	100
2019	4,9	3,5	91,6	100
2020	11	4,2	84,8	100

2021	9,6	5,9	84,5	100
------	-----	-----	------	-----

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Como podemos observar en los gráficos anteriores, los datos del teletrabajo venían incrementando desde el año 2017, hasta que claramente en 2020 alcanzaron un máximo histórico. Sin embargo, conforme íbamos saliendo de la pandemia, los datos sobre la frecuencia tienen direcciones diferentes. Mientras que el porcentaje de trabajadores que utilizan el teletrabajo de forma usual disminuye alrededor de un punto y medio porcentual, el porcentaje de aquellos que teletrabajan en algunas ocasiones aumenta casi dos puntos porcentuales.

Eslovenia

Al igual que se ha hecho con España, antes de mostrar los gráficos que aportan una visión general del problema que se plantea, se van a mostrar las cifras del Producto Interior Bruto y de la población del país este último año, es decir, en 2022. Para el caso de Eslovenia, el Producto Interior Bruto fue de 58.988,5 (en millones de euros)²⁶; y los datos de población, redactadas en la Ficha del País²⁷, publicada por la Oficina de Información Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, es de 2.107.180 habitantes.

El gráfico correspondiente al porcentaje de personas que teletrabajan en algunas ocasiones es el siguiente (Tabla 11):

Tabla 11: Porcentaje de empleados en Eslovenia entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.

²⁶ Real GDP per cápita. Op. Cit. Eslovenia.

²⁷ Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Eslovenia*.

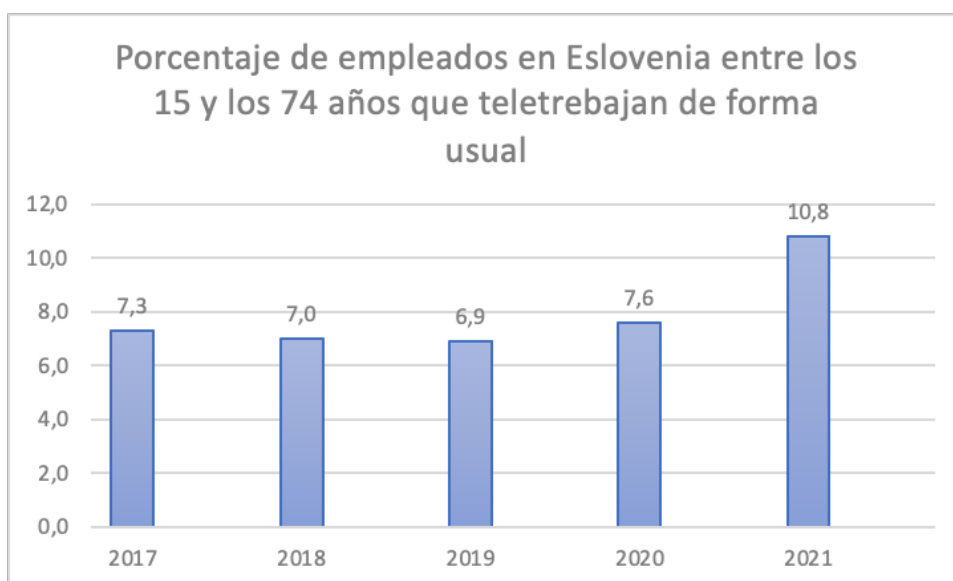
https://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/eslovenia_ficha%20pais.pdf



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Por otro lado, el gráfico (Tabla 12) obtenido para Eslovenia respecto al porcentaje de empleados que desarrollan el teletrabajo de manera usual es el siguiente:

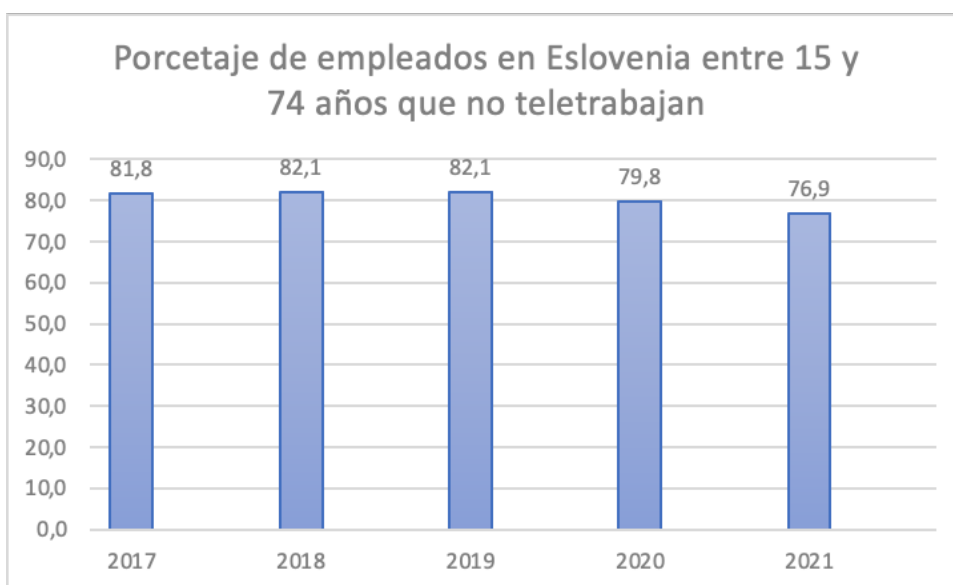
Tabla 12: Porcentaje de empleados en Eslovenia entre los 15 y los 74 años que teletrabajan de forma usual.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Y, por último, el porcentaje (Tabla 13) de empleados en Eslovenia que nunca ha utilizado el teletrabajo para el desarrollo de su actividad es el siguiente:

Tabla 13: Porcentaje de empleados en Eslovenia entre los 15 y los 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

De igual modo que hemos hecho en el caso de España, se incluye un cuadro de comprobación (Tabla 14) de las cifras que aparecen resaltadas en los tres gráficos anteriores.

Tabla 14: Comprobación datos teletrabajo Eslovenia.

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	7,3	10,9	81,8	100
2018	7	10,9	82,1	100
2019	6,9	11	82,1	100
2020	7,6	12,6	79,8	100

2021	10,8	12,3	76,9	100
------	------	------	------	-----

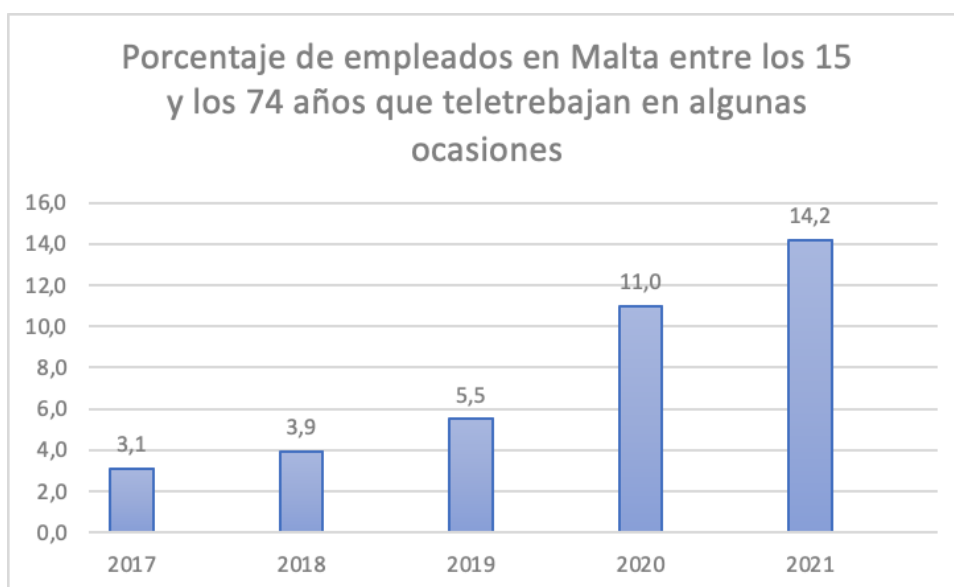
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Malta

De nuevo, antes de exponer los gráficos a través de los cuales queremos mostrar una visión general del teletrabajo, expondremos los datos del Producto Interior Bruto y la población, hasta el 2022. En cuanto al PIB, Malta registró 16.870,3²⁸ (en millones de euros) para el año 2022, y una población de 516.100 personas en el año 2020, fecha de la última Ficha del País que realizó el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación²⁹.

Los gráficos correspondientes a la República de Malta son los siguientes (Tablas 15, 16 y 17):

Tabla 15: Porcentaje de empleados en Malta entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.



²⁸ Real GDP per cápita. Op. Cit. Malta.

²⁹ Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Malta*.

https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/Malta_FICHA%20PAIS.pdf

Tabla 16: Porcentaje de empleados en Malta entre los 15 y los 74 años que teletrabajan de forma usual.

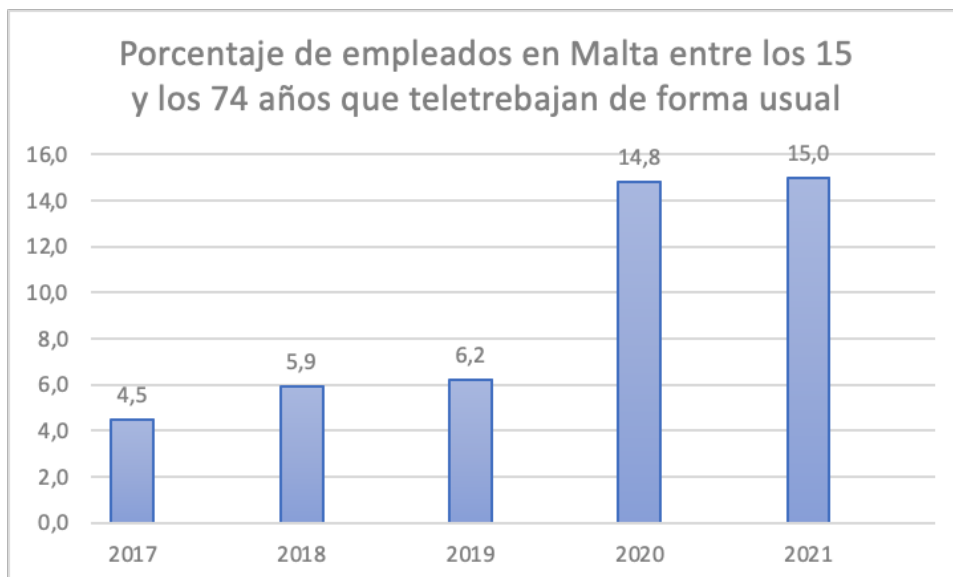
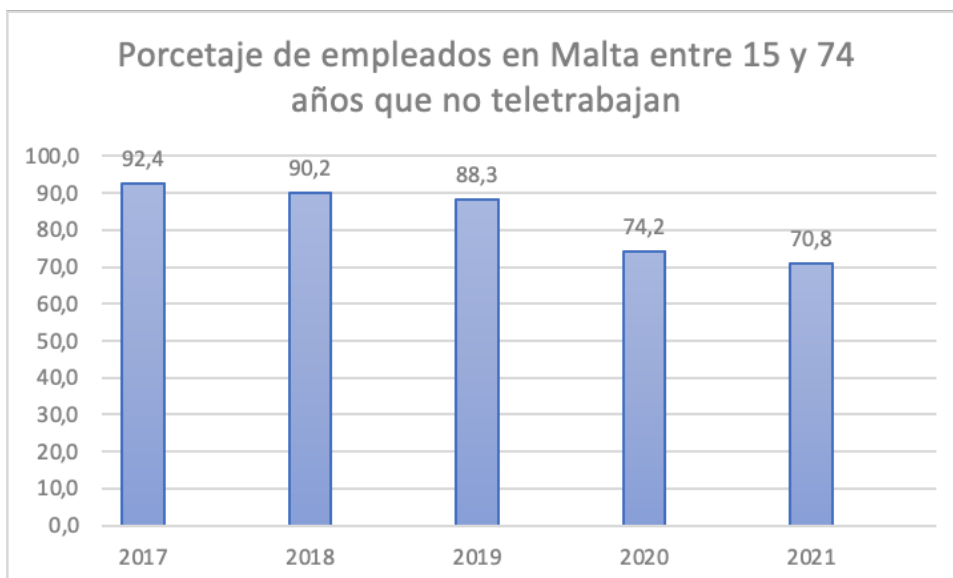


Tabla 17: Porcentaje de empleados en Malta entre los 15 y los 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

A continuación, mostraremos la tabla de comprobaciones para las cifras presentadas por la República de Malta (Tabla 18).

Tabla 18: Comprobación datos teletrabajo Malta

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	4,5	3,1	92,4	100
2018	5,9	3,9	90,2	100
2019	6,2	5,5	88,3	100
2020	14,8	11	74,2	100
2021	15	14,2	70,8	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Chipre

Como se ha venido haciendo con los países anteriores, los datos de Chipre son los siguientes: en cuanto al Producto Interior Bruto, la base de datos de la Eurostat presenta un PIB de 27.011,7 ³⁰(en millones de euros) en el 2022; y en cuanto a la población, la ficha de la República de Chipre, publicada por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en julio del 2022, presenta una población de 918.100 habitantes³¹ (cifra obtenida en el último censo realizado en Chipre en mayo del 2022).

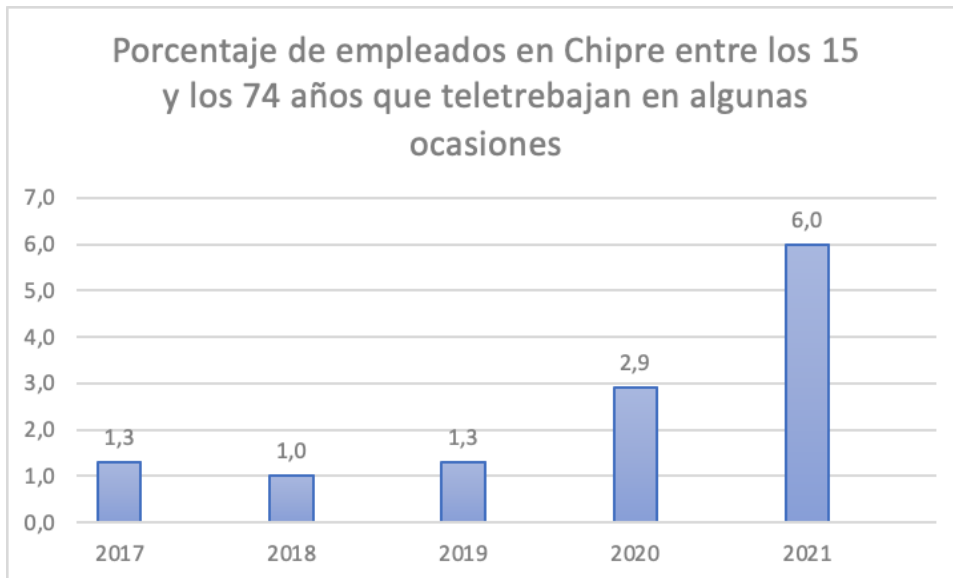
El porcentaje de empleados de la República de Chipre que teletrabaja en algunas ocasiones está representado en el siguiente gráfico (Tabla 19):

³⁰ Real GDP per cápita. Op. Cit. Chipre.

³¹ Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Chipre*.

https://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/Chipre_FICHA%20PAIS.pdf

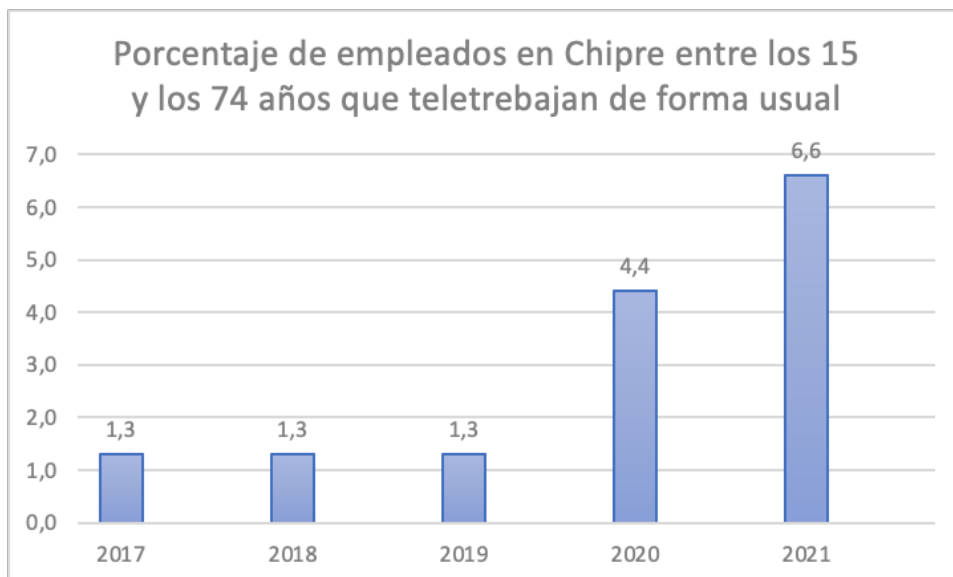
Tabla 19: Porcentaje de empleados en Chipre entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

El porcentaje de la población empleada de Chipre que teletrabaja de forma usual es (Tabla 20):

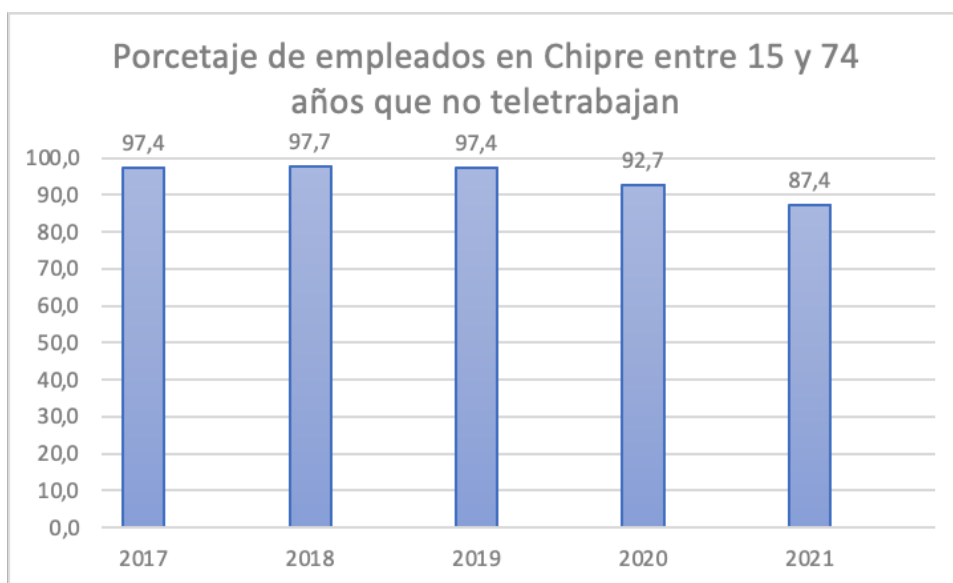
Tabla 20: Porcentaje de empleados en Chipre entre los 15 y los 74 años que teletrabajan de forma usual.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Y, por último, el porcentaje de empleados en Chipre que nunca ha utilizado el teletrabajo en el desarrollo de su actividad profesional es (Tabla 21):

Tabla 21: Porcentaje de empleados en Chipre entre los 15 y los 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

En cuanto a la tabla de comprobación de Chipre (Tabla 22), podemos observar también que los datos son correctos.

Tabla 22: Comprobación datos teletrabajo Chipre.

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	1,3	1,3	97,4	100
2018	1,3	1	97,7	100
2019	1,3	1,3	97,4	100
2020	4,4	2,9	92,7	100

2021	6,6	6	87,4	100
------	-----	---	------	------------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Italia

Junto con Francia, Italia es el país más cercano a España, y con una cultura más parecida a la nuestra. Su Producto Interior Bruto, según los datos de la Eurostat, en el año 2022 fue de 1.909.153 (en millones de euros)³². El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en la Ficha del País³³, publicada en el mes de abril del 2022, estableció una población de 59.236.213 habitantes (dato obtenido por el ISTAT, el 2 de febrero de 2022).

En cuanto a la visión general del teletrabajo en Italia, en función de la frecuencia con la que se utiliza, los tres gráficos obtenidos han sido los que se muestran a continuación (Tablas 23, 24, 25).

³² Real GDP per cápita. Op. Cit. Italia.

³³ Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Italia*.
https://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/italia_ficha%20pais.pdf

Tabla 23: Porcentaje de empleados en Italia entre los 15 y 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.

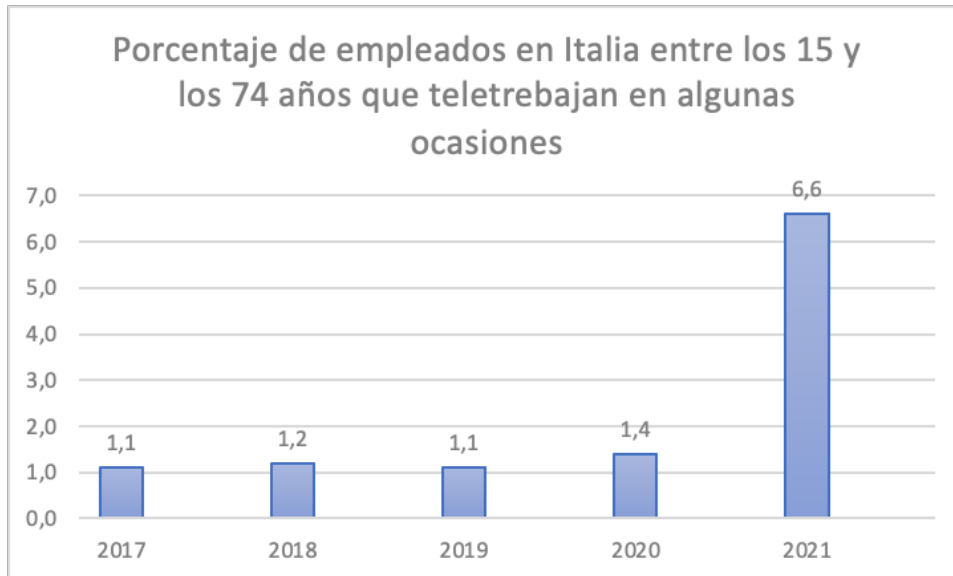


Tabla 24: Porcentaje de empleados en Italia entre los 15 y 74 años que teletrabajan de forma usual.

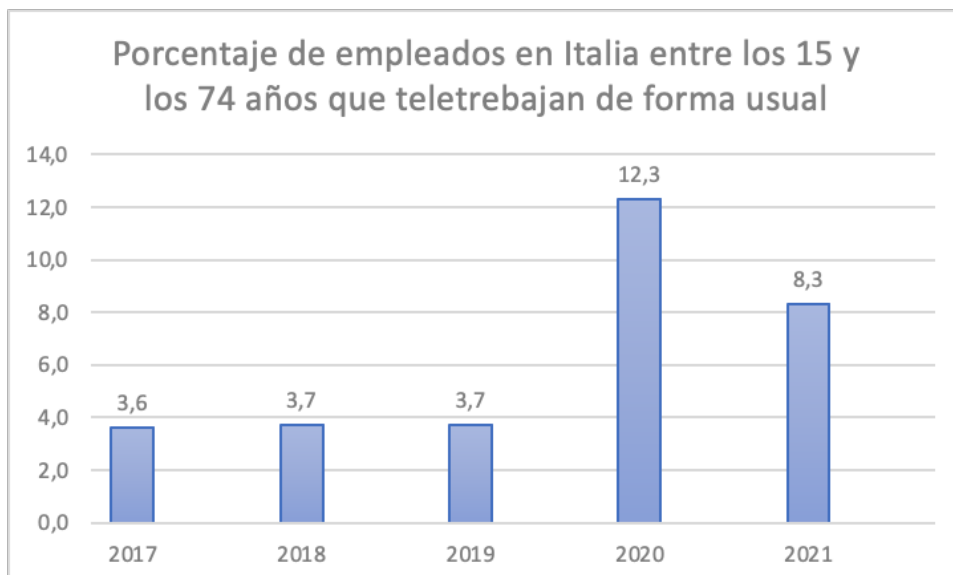
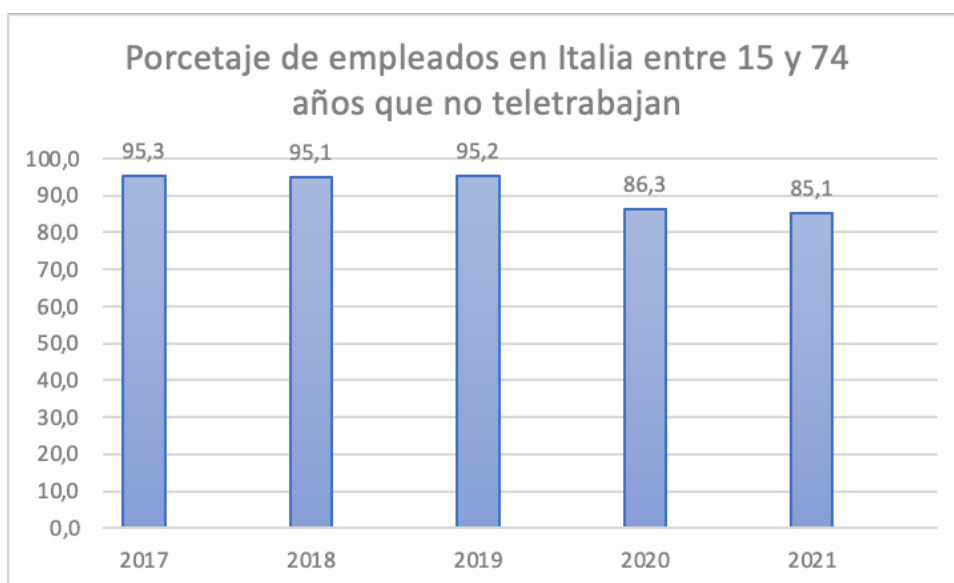


Tabla 25: Porcentaje de empleados en Italia entre los 15 y 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Gracias a la tabla de comprobación de Italia (Tabla 26), podemos observar que los datos que han sido mostrados en los tres gráficos anteriores son correctos.

Tabla 26: Comprobación datos teletrabajo Italia.

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	3,6	1,1	95,3	100
2018	3,7	1,2	95,1	100
2019	3,7	1,1	95,2	100
2020	12,3	1,4	86,3	100
2021	8,3	6,6	85,1	100

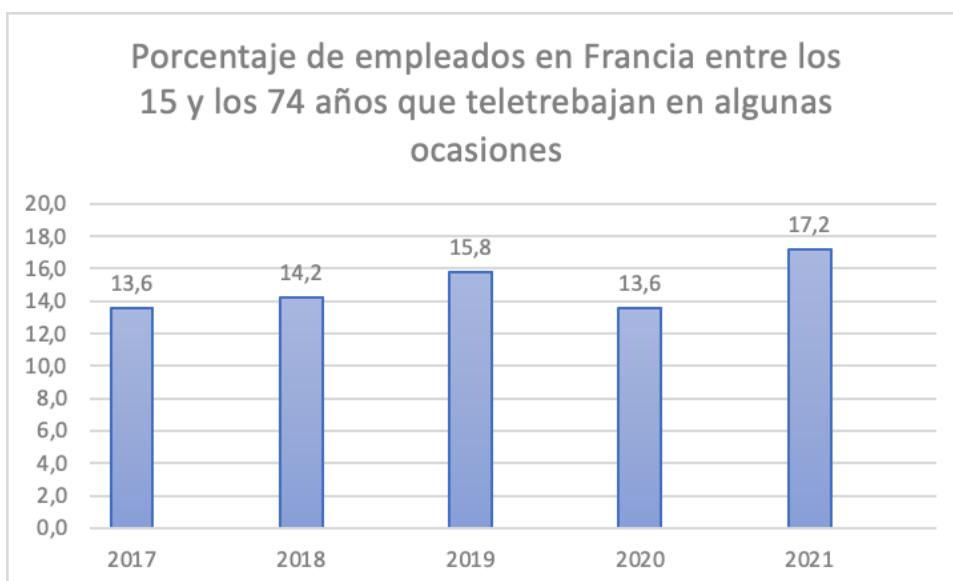
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Francia

Por último, en este apartado de visión general de los países que hemos considerado que se encuentran dentro de nuestro scope de trabajo, tenemos a Francia. Este país, para el año 2022, registró un Producto Interior Bruto de 2.642.713 (en millones de euros)³⁴; un dato que es claramente superior a los de los otros cinco países que estamos analizando. Sin embargo, forma parte del grupo de los países comparadores, porque su población también es superior a las demás. Según la Ficha del País³⁵, publicada por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, publicada en marzo del 2023, la República Francesa registró una población de 68.043.591 habitantes. El caso de Francia es un poco más peculiar por la presencia de los llamados Departamentos de Ultramar que aportan al total más de dos millones de habitantes.

En cuanto a los gráficos explicativos del teletrabajo en función de la frecuencia de utilización que le da la población empleada, son los siguientes (Tablas 27, 28 y 29):

Tabla 27: Porcentaje de empleados en Francia entre los 15 y los 74 años que teletrabajan en algunas ocasiones.



³⁴ Real GDP per cápita. Op. Cit. Francia.

³⁵ Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Francia*.

https://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/francia_ficha%20pais.pdf

Tabla 28: Porcentaje de empleados en Francia entre los 15 y los 74 años que teletrabajan de forma usual.

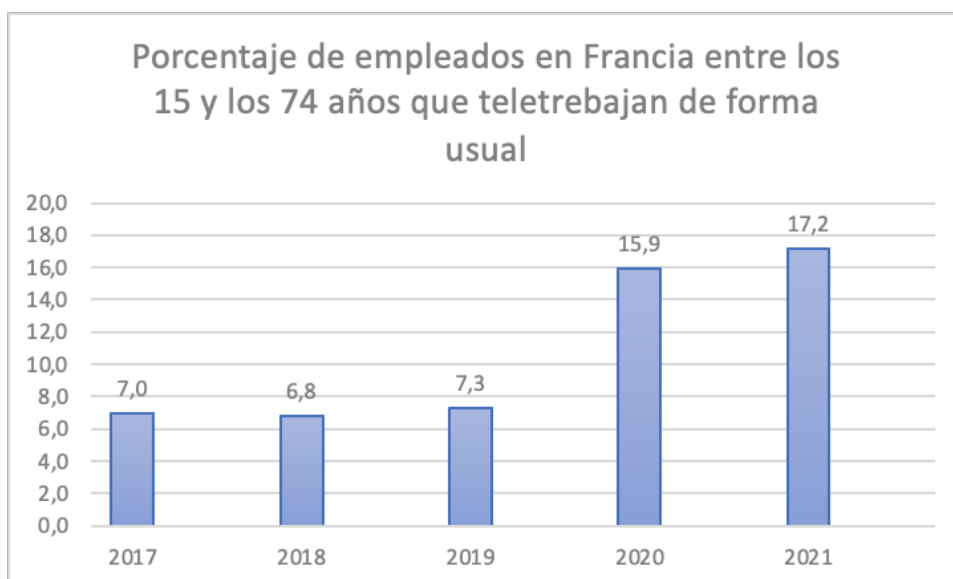
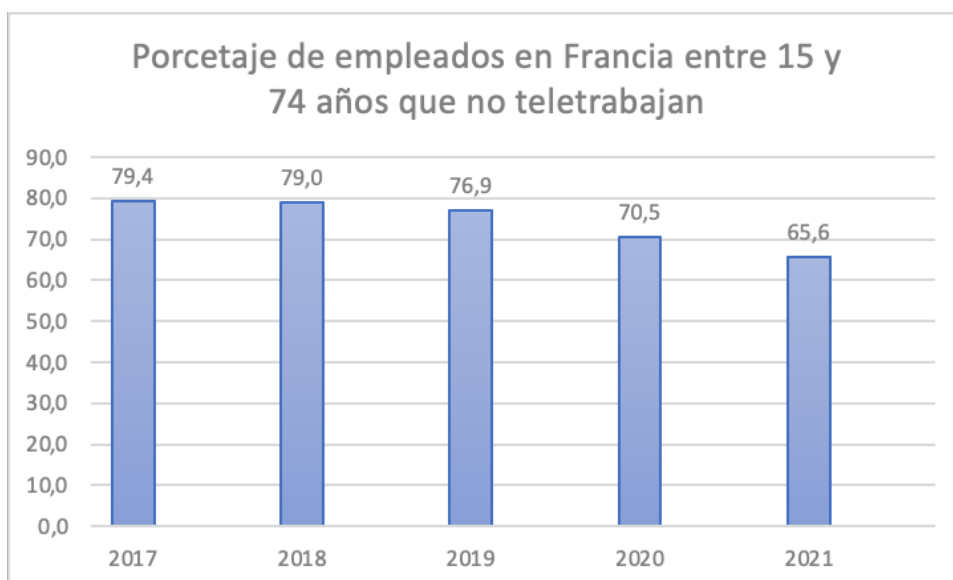


Tabla 29: Porcentaje de empleados en Francia entre los 15 y los 74 años que no teletrabajan.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Los datos mostrados en los tres gráficos anteriores también son correctos como se puede observar en la tabla de comprobación (Tabla 30).

Tabla 30: Comprobación datos teletrabajo Francia.

	De forma usual	En algunas ocasiones	Nunca	Total
2017	7	13,6	79,4	100
2018	6,8	14,2	79	100
2019	7,3	15,8	76,9	100
2020	15,9	13,6	70,5	100
2021	17,2	17,2	65,6	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Si realizamos una comparación entre los gráficos de los seis países, se puede observar que Francia es el país donde los datos de teletrabajo son mayores; y estos no han sido provocados desde el comienzo de la crisis de la COVID-19, sino que ya desde el año 2017, se ha venido fomentando esta modalidad de trabajo, teniendo alrededor del 20% de la población empleada utilizando el teletrabajo de forma usual o en alguna ocasión.

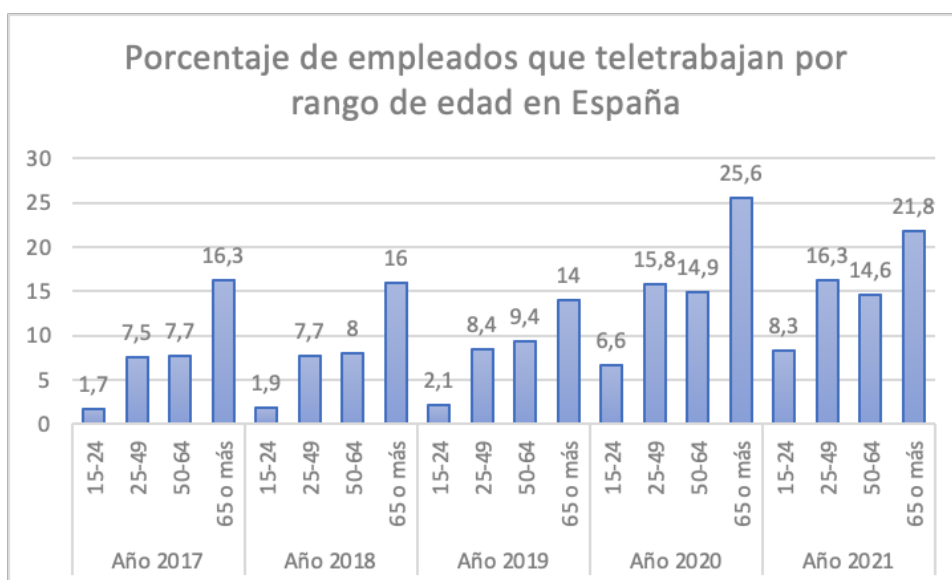
Análisis por edad

Tras haberse elaborado una serie de gráficos a modo de dar una imagen general acerca de las cifras en las que se movía cada país, se va a profundizar ahora en el rango de edades, que puede ayudarnos a demostrar la primera de las hipótesis que se plantean en este trabajo. A partir de este momento, el porcentaje de empleados que no teletrabajan (en cualquiera de las dos vertientes) no va a ser tenido en cuenta, porque nos queremos centrar en los que sí lo hacen. Para cada uno de los países se elaborará un gráfico, en el que, en el eje X se muestren los rangos de edad, y en el eje Y el porcentaje de teletrabajo que realiza ese rango de edad en cualquier vertiente.

Para poder unir los datos en un sólo gráfico, lo que se va a hacer es agruparlos por rango de edad, y no por vertiente de teletrabajo. Se hace de esta manera porque cada rango de edad tiene su propia “población” empleada, y se está calculando sobre un mismo total; mientras que, si se agrupase por frecuencia de teletrabajo, cada uno de los porcentajes está establecido sobre un total poblacional diferente, y que nos llevaría a error.

España

Tabla 31: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

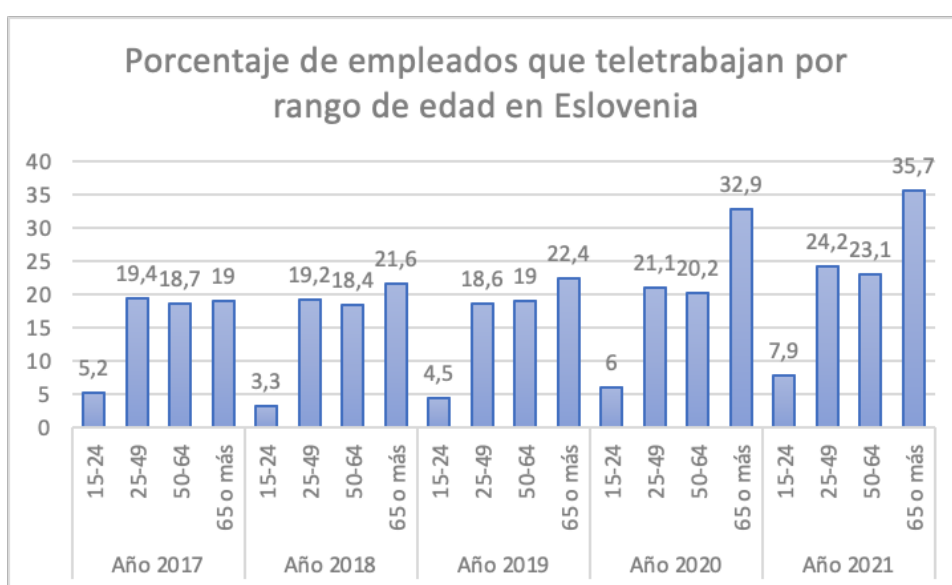
En el eje X de este gráfico podemos observar los últimos cinco años sobre los que tenemos datos, así como los rangos de edades en los que hemos dividido a la población empleada. El eje Y, por el otro lado, refleja el porcentaje de dicha población.

Como podemos observar (Tabla 31), la tendencia al uso del teletrabajo ha ido en aumento en los últimos cinco años, incluso en los previos a la pandemia. En el año 2020 se puede observar un aumento importante en cada uno de los rangos de edad, claramente debido a la pandemia. Sin embargo, en el año siguiente, aunque el porcentaje haya disminuido en

cada rango, se puede observar que sigue siendo bastante superior a los años previos a la pandemia. Esto puede significar que los empleados han encontrado en el teletrabajo algún factor que hace que les compense escoger en un mayor número de ocasiones el teletrabajo frente a la presencialidad en la oficina, tanto propia como del cliente.

Eslovenia

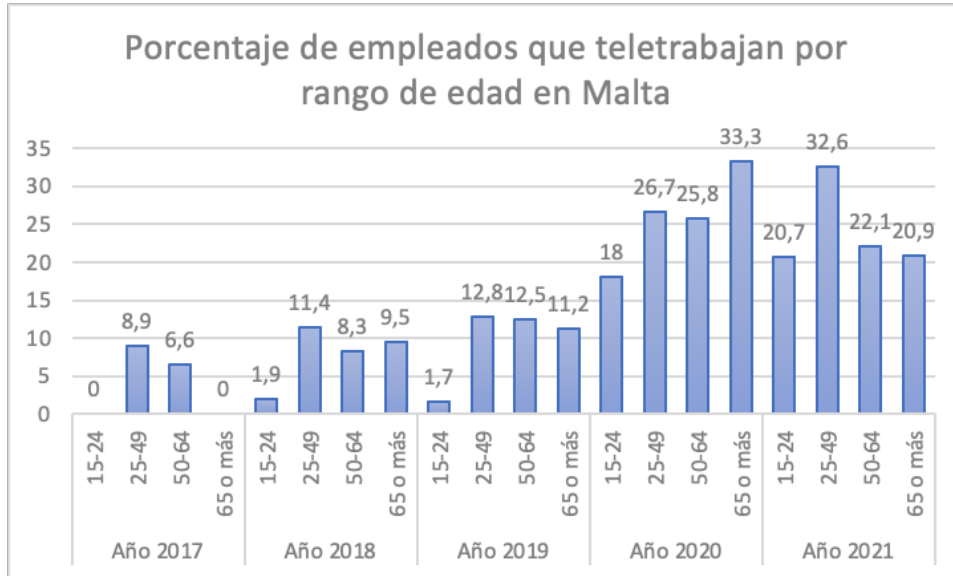
Tabla 32: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en Eslovenia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Simplemente con echar un vistazo al gráfico (Tabla 32) que tenemos justo encima, podremos resaltar una gran diferencia con el gráfico de España. Mientras que en España se está dando una tendencia al alza respecto al uso del teletrabajo en cada uno de los rangos de edad, en el caso de Eslovenia, lo que está sucediendo es una equiparación continuada de los porcentajes en los rangos de 25-49, 50-64, y un aumento significativo en el rango de más de 65 años. Mientras que en el año 2019 podemos observar que el rango de edad de 50 a 64 años era superior al de 25 a 49, a partir del 2020, se han invertido los papeles, y es el rango de 25 a 49 años el que predomina entre los dos.

Tabla 33: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en Malta.

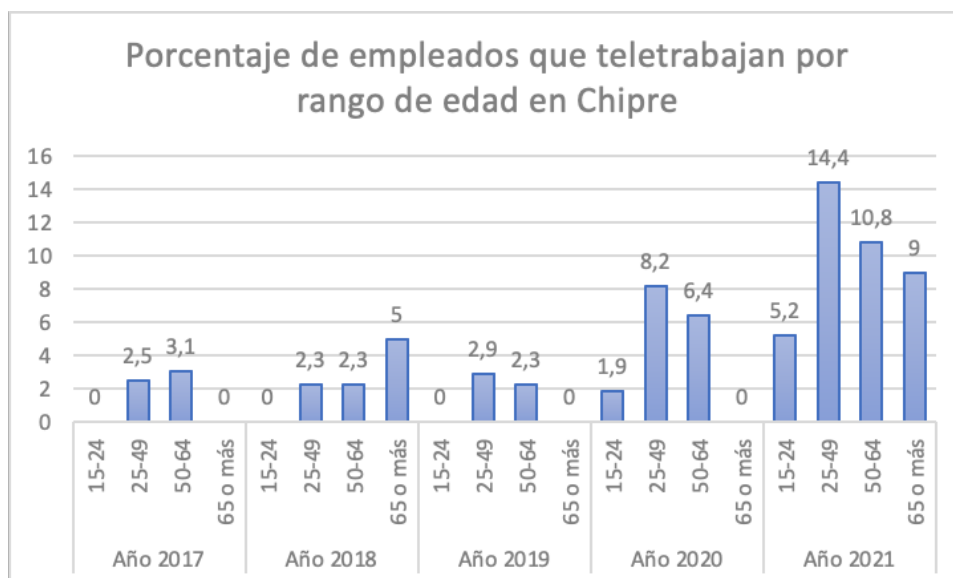


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

En el caso de Malta, tenemos algunos problemas, ya que faltan datos para algunos de los rangos de edades. En concreto, para el rango de edad de 15 a 24 años en 2017, 2018 y 2019, y para el rango de 65 años o más del 2017, 2018 y 2021. Sin embargo, sí que podemos hacer o establecer una comparación en los otros dos rangos, es decir, de 25 a 49 años, y de 50 a 64 años. Podemos observar (Tabla 33) un claro ascenso en el teletrabajo desde el año 2018 en adelante. Es curioso el dato que hace referencia a los rangos de edad de 25 a 49 y de 50 a 64 años. En el primero de los casos, entre el año 2020 y 2021, podemos apreciar un aumento de casi siete puntos porcentuales; mientras que en el segundo hay un descenso de casi cuatro, cuando la tendencia de los años anteriores era a subir cada año.

Chipre

Tabla 34: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en Chipre.

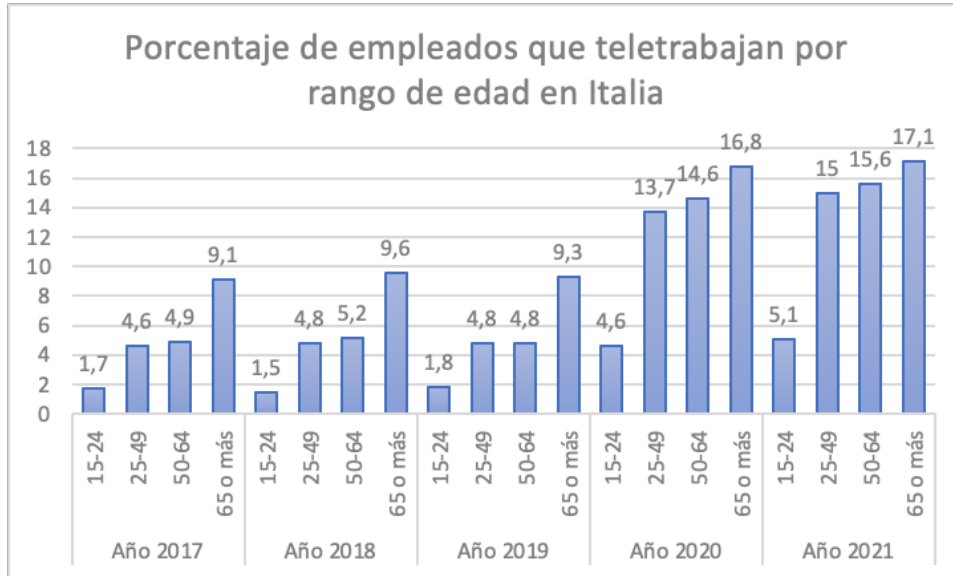


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Al igual que nos ha sucedido con Malta, en el caso de Chipre (Tabla 34) también nos faltan datos para el primer y último rango de edad. Esto es, de 15 a 24 años, y más de 65 años. Sin embargo, sí que tenemos todos los datos para los rangos de 25 a 49, y de 50 a 64 años, para los cinco años que estamos estudiando. Por tanto, podemos hacer una comparación entre ellos. Mientras que, en el año 2017, era el segundo rango el que era superior al primero, a partir del año 2019, se da la vuelta a esta situación, y pasa a ser el primer rango (25-49 años) superior al primero. Se puede observar un aumento bastante grande durante el año 2020, donde ambos porcentajes experimentaron una subida de cinco y cuatro puntos porcentuales, respectivamente.

Italia

Tabla 35: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en Italia.

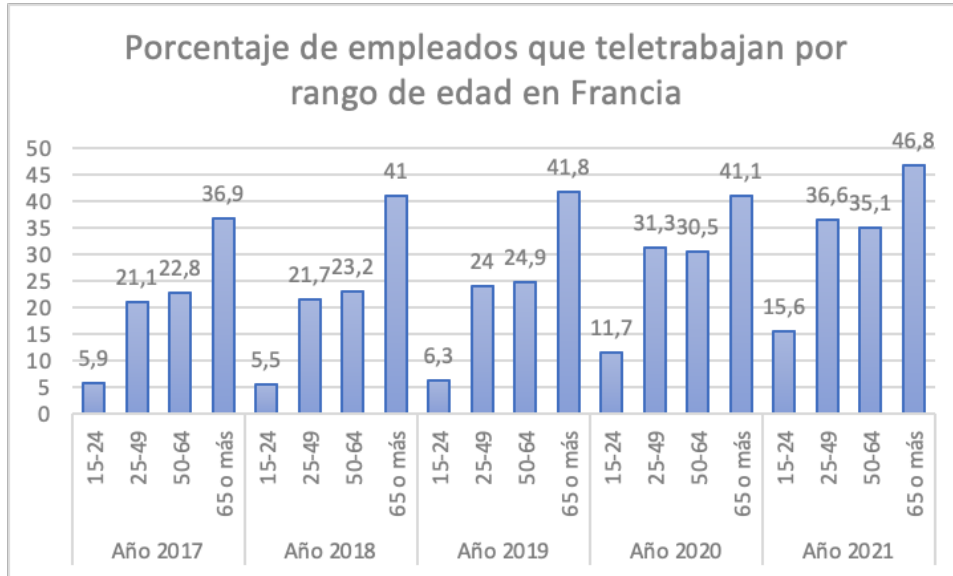


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

Para el caso de Italia, podemos realizar dos observaciones en la Tabla 35. La primera de ellas es que la etapa postpandemia no ha influenciado al crecimiento del teletrabajo. Cada año que pasa, el porcentaje de teletrabajo en cada uno de los rangos de edad ha ido aumentando, en comparación con los gráficos anteriores, en los que apreciábamos descensos en el año 2021. Y la segunda, es que, si nos fijamos en los primeros tres años, es decir, del 2017 al 2019, podemos ver que las diferencias de los rangos 25-49 y 50-64 años con el último eran considerables. Sin embargo, del año 2020 en adelante, la equiparación en los porcentajes es real, con tan solo punto y medio o dos puntos porcentuales de diferencia respectivamente.

Francia

Tabla 36: Porcentaje de empleados que teletrabajan por rango de edad en Francia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Eurostat.

De primeras, la gran diferencia que podemos encontrar entre Francia y cualquiera de los cinco países que hemos observado anteriormente, es que los porcentajes de teletrabajo en cualquiera de los rangos de edad son muy superiores, incluso en los años previos a la pandemia. Parece claro que, desde hace varios años, en Francia se está invirtiendo en tecnología para que los trabajadores puedan llevar a cabo su trabajo de manera normal sin la necesidad de estar en la oficina de forma presencial.

DISCUSIÓN

El apartado “Discusión” va a servir para reflejar una comparación entre los datos que han obtenido los investigadores expertos a partir de la realización de sus estudios, y los datos que se encuentran en los gráficos realizados utilizando la base de datos de la Eurostat.

En primer lugar, vamos a comentar los datos acerca de las ocupaciones y de las industrias. Es cierto que, aunque no tenemos datos concretos para cada ocupación, obtenidos para este trabajo, sí que se está muy alineado con lo que han mencionado los científicos en su estudio. Parece evidente que habrá industrias en las que el teletrabajo aporta datos más bajos, simplemente por el mero hecho de que la implementación en esas ocupaciones ha sido muy difícil o imposible. Si bien es cierto, que Dingel y Neiman (2020) ya mencionan que, si se tienen en cuenta todas las respuestas obtenidas en la encuesta realizada, no se observa casi ningún caso en el que la respuesta a si es posible en su trabajo ejercerlo de forma online, haya sido cero. La mayor parte de los datos se encontraban entre cero y cien por ciento, pero no era habitual que se encontrasen en los límites tanto superior como inferior.

A modo de ejemplo, y para que quede clara la opinión que se ha expuesto en el párrafo anterior, no es lo mismo la implementación del teletrabajo para un trabajador en una frutería, que un trabajador en una consultora. En el primero de los casos, el dueño de una frutería, lo máximo que podrá hacer para teletrabajar es establecer que sus pedidos se puedan realizar por internet, en vez de tener que ir a la misma. Sin embargo, en cuanto a la logística, va a seguir necesitando de alguien de forma presencial que prepare los pedidos, y de alguien que los reparta y se encargue de que lleguen de forma correcta a su dirección de envío. Por el otro lado, en el caso de un analista junior en una consultora, debido a que su trabajo se realizaba ya de forma habitual a través de medios informáticos, no afecta tanto el lugar desde donde lo realice.

En segundo lugar, para aquellas posiciones que tienen posibilidad de ejercer su profesión a través del teletrabajo, las empresas se están encontrando con otro problema, y es que

los empleados han encontrado en el teletrabajo, en primer lugar, una vía para la conciliación laboral y familiar, y no quieren volver a la presencialidad en el trabajo; y, en segundo lugar, el hecho de no tener que desplazarse a sus lugares de trabajo, los lleva a disminuir el “commuting time”.

Generalmente, el primero de los problemas que se acaban de mencionar, es un problema que afecta en mayor medida a las mujeres, porque son las que suelen tener que estar más pendientes del cuidado de los niños, sobre todo en edades tempranas. Mientras que el segundo es general para toda la población trabajadora, aunque sí que estarán más a favor de no volver a la presencialidad, entre otros, aquellos trabajadores que empleen mucho tiempo en los trayectos a la oficina.

Si atendemos al estudio ya mencionado anteriormente en el trabajo, publicado en *The Objective*, acerca de una encuesta realizada por Adecco, podemos observar como el 81% de las mujeres trabajadoras con hijos o responsabilidades familiares reconoce tener problemas relativos a la conciliación, mientras que únicamente alrededor del 5% reconoce no tener nunca estos problemas. La misma encuesta refleja que cerca del 70% de los trabajadores que se han acogido a alguna medida de conciliación son mujeres. Entre las medidas a las que los trabajadores se han acogido para poder mejorar sus condiciones de conciliación podemos encontrar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida de la oficina, el poder disfrutar de ciertos días dirigidos a tratar temas personales, o las jornadas intensivas o reducidas tras el nacimiento de algún hijo³⁶.

Respecto al segundo de los problemas, los trabajadores, debido a la adaptación al teletrabajo que tuvieron que llevar a cabo durante la pandemia, y como dice Ángel Serrano, ceo de Zityhub, en un artículo publicado en *El Confidencial*:

“Hay un rechazo a la vuelta a la oficina porque se ha convertido en un espacio de teletrabajo presencial. La oficina necesita ser repensada y rediseñada para actuar como polo de atracción al que los profesionales quieran acudir. Este es el gran reto de las

³⁶ *Dos de cada tres trabajadores tienen problemas para conciliar la vida laboral con la familiar. Op. Cit.*

organizaciones. La oficina no desaparece, pero sí evoluciona y se transforma en un gran centro cultural donde los profesionales acuden motivados a realizar actividades de valor presencial”³⁷.

Si observamos otro artículo también publicado en El Confidencial, es interesante pararse a pensar en cómo algunas de las más grandes empresas del planeta han tomado decisiones teniendo en cuenta las reacciones negativas de los empleados a la vuelta al trabajo presencial. Teniendo en cuenta que el trabajo a distancia tiene el inconveniente de que se reduce la interacción entre los empleados de una misma empresa, y con ello, un descenso importante en la creatividad, por la falta de la puesta en común entre los trabajadores, empresas como Apple han decidido no incentivar el teletrabajo. Otras tecnológicas como Google o Microsoft han optado por llevar a cabo una reducción a la baja de los salarios de aquellos trabajadores que mantuvieran el teletrabajo³⁸.

Otra de las razones, que ya ha sido establecida anteriormente, y por la que los trabajadores no quieren volver a la presencialidad en el ejercicio de la actividad profesional, es porque se evitan los desplazamientos a las oficinas, y con ello se produce un ahorro de tiempo bastante considerable.

En el informe “Working from home”, ya citado anteriormente, se comenta como, durante la última década, el tiempo que un trabajador tarda en ir y volver de la oficina ha aumentado hasta en cinco minutos y medio³⁹. Si se tienen en cuenta aquellos trabajos en los que no está permitido el trabajo a distancia, esto supone un aumento cercano a la media hora semanal respecto al tiempo que ya tardaban a sus lugares de trabajo. Parece evidente que se trata de una razón de peso suficiente para entender que los trabajadores prefieran trabajar desde casa que en sus oficinas.

³⁷ Ugalde, R. (19 de abril de 2022). El Confidencial.
https://www.elconfidencial.com/empresas/2022-04-19/entrevista-ceo-zityhub_3410499/

³⁸ Molina, J. (8 de octubre de 2021). El Confidencial.
https://blogs.elconfidencial.com/mercados/de-vuelta/2021-10-08/cuanto-tienen-que-pagarte-para-volver-a-la-oficina_3303111/

³⁹ *Working from home: What's driving the rise in remote working?* Op. cit. Página 7.

En tercer lugar, y entrando más en detalle acerca de los datos obtenidos a través de la base de datos de la Eurostat, se van a comparar dichos datos con lo expuesto o publicado por los expertos en este tema. La primera de las hipótesis que se planteaban al inicio de este trabajo estaba relacionada con el origen y destinatarios del teletrabajo. Actualmente, se viven unos tiempos en los que los encargados de la puesta en marcha de las nuevas tendencias o modas son los jóvenes, de edades comprendidas hasta los 35 años. Sin embargo, no sucede en este caso, donde han sido los trabajadores que se encuentran en las posiciones más altas del escalafón los que han ido fomentando el teletrabajo.

Veamos lo que sucede con esta hipótesis si tratamos los datos contenidos en los gráficos que se han dibujado anteriormente.

Para el caso de España, en el periodo de tiempo para el que se tienen datos, es decir, entre el año 2017 y el año 2021, el rango de edad en el que se encontraba un mayor porcentaje de teletrabajo era el que comprendía a los trabajadores mayores de 65 años. El último año (2021) refleja que alrededor del 22% de los trabajadores de ese rango de edad teletrabajan, en alguna de las tres vertientes. Para el mismo año, los porcentajes de teletrabajo en el resto de los rangos fueron los siguientes: de 15 a 24 años, un 8,3%; de 25 a 49, un 16,3%; y de 50 a 64 años, un 14,6%. Esto implica, que la menor diferencia entre porcentajes se encuentra en el 5,5%.

Para el caso de Eslovenia, aunque en el 2017 el rango de trabajadores mayores de 65 años está un 0,4% por detrás del porcentaje más alto; es a partir del 2018 donde se puede observar un alza en este porcentaje y el comienzo de una diferencia con respecto a los tres primeros rangos de edad. Para el último año, alrededor del 38% de los trabajadores mayores de 65 años se encuentran teletrabajando, y se arroja una diferencia cercana a los once puntos porcentuales con respecto al siguiente rango.

Malta supone un problema para la prueba de esta hipótesis, ya que se trata de un país para el que faltan datos del último año para el rango de edad de mayores de 65 años. Sin embargo, si cogemos el año 2020, para el cual tenemos datos completos de todos los

rangos de edades, podemos observar cómo, de nuevo, es el rango de edad más alta el que, con una diferencia cercana a los siete puntos porcentuales, lidera los porcentajes de teletrabajo, con una cifra alrededor del 33%.

Al igual que sucedía con Malta, la base de datos no muestra los números relativos al teletrabajo del último rango de edad, por lo que no se puede llevar a cabo una comparación muy certera con la hipótesis planteada.

El caso de Italia es más particular, porque, a diferencia de lo que sucede en los cuatro países anteriores, se puede observar como la disminución de las medidas en contra de la propagación del coronavirus no ha supuesto una disminución también del porcentaje de teletrabajo, sino que ha ido en aumento. Con relación a la hipótesis planteada, los dos rangos de edad más altos, que comprenden a los trabajadores mayores de 50 años, tienen los porcentajes más altos de teletrabajo, aunque sin tanta diferencia con los siguientes rangos de edad, como se observaba en los casos anteriores.

Por último, en el caso de Francia, de nuevo podemos observar la diferencia que hay entre el rango de mayores de 65 años y los demás. Este es especialmente llamativo porque la cifra de trabajadores mayores de 65 años que teletrabajan se encuentra cercana al 50%, cifra más alta de todas las estudiadas. Al igual que sucedía en Italia, la vuelta a la normalidad postpandemia no ha traído consigo una reducción de los porcentajes de teletrabajo, sino todo lo contrario, continúan en aumento.

Como conclusión para la primera hipótesis, se puede demostrar que el cambio hacia la tendencia de teletrabajo, salvando el caso de Malta, en los cinco países restantes, no ha sido llevada a cabo por los trabajadores más jóvenes, sino por aquellos que se encuentran, en la mayoría de los casos, en posiciones directivas dentro de las empresas.

La segunda de las hipótesis que se planteaban al inicio del trabajo tiene que ver con la eficiencia en términos económicos del teletrabajo de las empresas, y si las empresas

habían salido beneficiadas por la implementación del teletrabajo para sus trabajadores. Esta eficiencia podría medirse a través de los costes de la implementación del teletrabajo, que, en algunos casos está siendo provocada, y en otras no.

Esto hace referencia a lo que se mencionaba antes en relación con la no vuelta de los trabajadores a las oficinas. Aunque muchas de las empresas están imponiendo la vuelta a la presencialidad de sus trabajadores, hay otras como las mencionadas anteriormente, y fundamentalmente del mundo de la tecnología, que han decidido ser más permisivos con el lugar de trabajo de sus empleados. Aquellas empresas que han decidido que sus empleados trabajen desde su casa estarán reduciendo sus gastos en oficinas y despachos, pero por el otro lado, tendrán que aumentar su gasto en inversión tecnológica. Por el contrario, aquellas que hayan decidido que sus empleados tengan que acudir a la oficina, como es el caso de Twitter, en el que sus empleados están obligados a pasar al menos cuarenta horas en la oficina, tendrán que seguir invirtiendo en inmuebles, pero igual el gasto en inversión tecnológica es menor, al no tener que ayudar a sus empleados a acondicionar su hogar para poder desarrollar su trabajo de forma normal.

En relación con los trabajadores híbridos, que, como establece un estudio de McKinsey⁴⁰, son aquellos que trabajan de forma remota alrededor de tres días a la semana, la cantidad de dinero que estos se ahorrarían por el mero hecho de ejercer su trabajo desde su casa sería de alrededor de \$19,11 por día; cifra que, por semana, teniendo en cuenta que teletrabajan tres días, sería cercana a los sesenta dólares⁴¹.

Por el otro lado, los empleadores también podrán ahorrar una cantidad importante de dinero gracias a la implementación del teletrabajo. Según un estudio del Global Place Analytics, una compañía formada por profesionales cuya función es ayudar a las

⁴⁰ McKinsey & Co. (23 de junio de 2022). *Americans are embracing flexible work – and they want more of it*.

<https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>

⁴¹ Global Workplace Analytics. (2022). *State of remote work*. Página 3.

https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2023/01/State-of-Remote-Work_2022_Global-Workplace-Analytics.pdf

organizaciones a optimizar sus recursos en lo relativo a sus trabajadores, para el caso de Estados Unidos, un empleador podría ahorrar en torno a \$11.000 por cada trabajador que emplee la modalidad híbrida. Esto implica un ahorro de más de un millón de dólares por cada mil trabajadores⁴². Además, este mismo estudio señala que estos ahorros pueden provenir gracias a varios factores, como pueden ser: el aumento de la productividad, la reducción de los costes de oficinas, la reducción del absentismo laboral, el aumento de la continuidad de las operaciones, y la reducción de la facturación⁴³.

El mismo estudio realizado por el Global Workplace Analytics que se ha comentado justo en el párrafo anterior, lleva a cabo una descomposición del coste que le supone a un empleador un empleado cada minuto durante el año. Esto lo hace en un apartado titulado “Time is Money”, y aporta un gráfico que presenta los siguientes datos⁴⁴: partiendo de un salario de \$75.000, y sumándole lo que se le retiene en impuestos, suma un total de \$99.000. Si esta cantidad la dividimos entre los días, horas y minutos de trabajo al año, son \$396 cada día, \$50 cada hora, y \$0.83 cada minuto.

Si tenemos en cuenta que los trabajadores pierden tiempo en ir y volver de la oficina, o porque como dice el mismo estudio, a través de una encuesta, los empleados respondieron que sufrían más interrupciones cuando se encontraban en la oficina, a cuando trabajaban en casa, los empleadores ahorrarán más cuando implementen el trabajo en remoto, al menos durante tres días a la semana, conformando el teletrabajo híbrido⁴⁵.

Las respuestas que los encuestados dieron a la pregunta relativa a las interrupciones que sufrían fueron, que cuando trabajan en la oficina sufren interrupciones que duran setenta y ocho minutos cada día; mientras que cuando lo hacen desde sus casas, estas interrupciones duran únicamente cuarenta y tres minutos cada día. Esto supone una

⁴² Global Workplace Analytics. (2021). *The business case for remote work for employers, employees, environment and society*. Página 6.
<https://globalworkplaceanalytics.com/wp-content/uploads/edd/2021/01/The-Business-Case-for-Remote-Work-2021-Report-Final-Web-1.pdf>

⁴³ Ibid. Página 7.

⁴⁴ Ibid. Página 8.

⁴⁵ Ibid. Página 9.

diferencia de treinta y cinco minutos por día. Si multiplicas esta diferencia por lo que le cuesta al empleador por minuto, y por los ciento veinticinco días que el teletrabajo híbrido implica, obtienes una cifra de más de 3.500 dólares al año⁴⁶.

La tercer y última hipótesis que se planteaba al inicio del trabajo, y que anteriormente también se ha introducido, era cómo iba a afectar la modalidad de trabajo no presencial a las relaciones entre los distintos trabajadores; así como la posible preocupación por las habilidades que desarrollaban los trabajadores gracias al “team building”, que es más difícil de llevar a cabo cuando no hay contacto entre las personas.

El descenso de la colaboración entre empleados supone un problema que supone uno de los mayores retos para los empleadores de hoy en día. Como dice un estudio llevado a cabo por JLL, “la teoría dice que cuando falta (el hecho de compartir ideas entre empleados, que se suelen dar de forma aleatoria en las oficinas), baja la productividad. En Estados Unidos, la productividad en el primer semestre de 2022 experimentó el mayor descenso registrado desde 1947, según la Oficina de Estadísticas Laborales”⁴⁷.

Esta es la principal razón por la que las empresas están intentando, aunque infructuosamente (porque los empleados lo hacen de manera descontenta), que sus empleados pasen el mayor número de días posibles en la oficina. De hecho, según menciona el mismo estudio, “casi una cuarta parte de los empleados se ha planteado dejar su trabajo si siente que su empresa ya no reconoce sus necesidades. Esto incluye el trabajo híbrido, ya que el informe revela que tres de cada cuatro empleados consideran el trabajo a distancia un factor no negociable para permanecer en su puesto actual”⁴⁸.

Parece evidente que el teletrabajo híbrido o completamente en remoto sí que está afectando a la creatividad de los empleados porque las reuniones que mantienen entre

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ JLL. (20 de enero de 2023). *Así es como las empresas están reunificando a los equipos descentralizados*. <https://www.jll.com.mx/es/trends-and-insights/espacios-de-trabajo/asi-es-como-las-empresas-estan-reunificando-a-los-equipos-descentralizados>

⁴⁸ Ibid. Párrafo 6.

ellos a través de herramientas informáticas no generan la misma sensación que un encuentro aleatorio en la oficina, y, por tanto, el intercambio de ideas entre los trabajadores no llega a tener lugar.

Respecto de las conclusiones de la investigación, podrían destacarse tres, que coinciden con las hipótesis que se planteaban en el apartado de la metodología.

La primera de ellas es que se puede observar cómo, la tendencia hacia el cambio de modalidad en el trabajo no la están llevando los jóvenes, como suele ser habitual, sino que son aquellas personas de mayor edad, y que por ello se entiende que están en un escalafón superior de la empresa, las que se están encargando de llevar a cabo esta tarea.

La segunda conclusión a la que se ha llegado es que el teletrabajo supone una vía de ahorro para los empleadores que, aunque tengan que invertir en material informático para que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas desde casa, siguen ahorrándose cerca de \$3.631 al año por cada empleado que ha adoptado el teletrabajo híbrido, que implica trabajar tres de los cinco días de la semana desde casa.

Y la tercera conclusión, referente a las habilidades entre los trabajadores, un estudio de JLL demostró que cuando estas no existían, la productividad de los trabajadores era más baja que nunca, y que, por lo tanto, las empresas se encuentran en un momento de buscar la posible adopción de acciones que impliquen la reunión de sus trabajadores para la puesta en común de ideas, sin que vean trastocadas sus condiciones laborales.

CONCLUSIONES

Para concluir este Trabajo de Fin de Grado, exponer las conclusiones personales que me llevo de este trabajo, así como las limitaciones con las que me he encontrado durante la investigación, y futuras líneas de investigación en este campo.

Respecto a las conclusiones, me gustaría cerrar este trabajo dando una visión global del cambio que ha vivido el mundo, ya no sólo el laboral, sino en general, tras la pandemia del coronavirus. Todas las personas, tanto físicas como jurídicas, han sido protagonistas de una serie de retos de adaptación sin precedentes. Uno de estos retos ha sido el teletrabajo. Aunque es cierto que no ha sido un cambio completo, porque en años anteriores ya se venía aplicando alguna modalidad de teletrabajo, creo que la situación vivida globalmente no ha ayudado a la implementación del cambio, sino que la ha acelerado, provocando algunos fallos que se irán corrigiendo con el tiempo. Para concluir, aunque creo que el teletrabajo ha venido para quedarse, no me cabe la menor duda de que hay que pulir todavía unos aspectos para que sea la modalidad de trabajo preferida, no sólo por trabajadores, sino también por empleadores.

En cuanto a las limitaciones que me he encontrado durante la investigación, todas han sido relacionadas con datos faltantes en la base de datos, como se ha comentado en el capítulo anterior. Para algunos de los países faltaban porcentajes en algunos rangos de edad. Sin embargo, no han supuesto un problema a la hora de analizar y comparar los datos entre los países. Esto se debe a que la tendencia que se venía observando en los años anteriores nos puede servir para hacernos una composición de lugar de lo que puede estar pasando actualmente. Por ello, aunque se haya observado esta limitación, no ha supuesto un problema a la larga.

Y, por último, en cuanto a las futuras líneas de investigación que podrían llevarse a cabo en este campo, me gustaría considerar dos cosas. La primera de ellas, relacionada con la tercera hipótesis. Las empresas están teniendo que hacer frente al reto de la satisfacción de los trabajadores desde la implantación del modelo híbrido. Esto es, cómo hacer frente

a la pérdida de productividad debida a la caída de las relaciones interpersonales de los trabajadores, con la vuelta al trabajo presencial. En mi opinión, las futuras investigaciones relacionadas con este campo deberían ir encaminadas a buscar soluciones para que los empleados aumenten su productividad, sin necesidad de que las relaciones interpersonales se lleven a cabo en la oficina. Y la segunda, relacionada con la primera hipótesis, creo que en el futuro las empresas deberían partir de la base de que el teletrabajo ha venido para quedarse, y estas deberían investigar o estudiar si los gastos en los que incurren cuando los trabajadores desarrollan su profesión utilizando el teletrabajo son, a largo plazo, menores que los que incurrirían si estos trabajasen de manera presencial.

BIBLIOGRAFÍA

Chartered Institute of Personnel and Development (2020). *Working from home: What's driving the rise in remote working?*

· de Sindicatos, C. E., & UE, O. P. (16 de julio de 2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.*

· Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status. (15 de febrero de 2023). Eurostat.

· EurLex. (17 de mayo de 2005). *El teletrabajo.*

· Global Workplace Analytics. (2021). *The business case for remote work for employers, employees, environment and society.* Página 6.

· Global Workplace Analytics. (2022). *State of remote work.* Página 3.

· IZA Institute of Labor Economics (2020). *Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries.*

· JLL. (20 de enero de 2023). *Así es como las empresas están reunificando a los equipos descentralizados.*

· Kun, Andrew & Sadun, Raffaella & Shaer, Orit & Teodorovicz, Thomaz. (10 de diciembre de 2020). *Where did the Commute Time go?* Harvard Business Review.

· La Vanguardia Barcelona. (10 de noviembre de 2022). *Elon Musk prohíbe el teletrabajo en Twitter.*

· Ley 10/2021, de trabajo a distancia. 9 de julio de 2021. BOE-A-2021-1472.

· McKinsey & Co. (23 de junio de 2022). *Americans are embracing flexible work – and they want more of it.*

- Molina, J. (8 de octubre de 2021). El Confidencial.
- Observatorio Nacional de Tecnología y Seguridad (ONTSI). (2022). *El teletrabajo en España: Antes, durante y después de la pandemia.*
- Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Chipre.*
- Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Eslovenia.*
- Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Francia.*
- Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Italia.*
- Oficina de Información Diplomática (2022). *Ficha país: Malta.*
- Our World in Data. (25 de abril de 2023). *Coronavirus (Covid-19) Vaccinations.*
- Población residente por fecha, sexo y edad. (1 de julio de 2022). Instituto Nacional de
- RDL 28/2020, de trabajo a distancia. 22 de septiembre de 2020. BOE-A-2020-11043.
- Real GDP per cápita. (24 de abril de 2023). Eurostat.
- Redacción Médica. (25 de abril de 2023). *¿Dónde empezó el Covid-19?*
- Silva-Porto, Maria Teresa & Pavón, Fernando. (2 de junio de 2022). *Inter-American Development Bank.*
- The Objective. (22 de marzo de 2019). *Dos de cada tres trabajadores tienen problemas para conciliar la vida laboral con la familiar.*
- Ugalde, R. (19 de abril de 2022). El Confidencial. *Entrevista CEO Zityhub.*

· Velarde, Gonzalo. (13 de marzo de 2021). *¿Cuáles son los sectores más beneficiados y perjudicados tras un año de coronavirus?*