



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

**Los retos del teletrabajo para los empleados de
dos países de la Unión Europea:
España y Francia, un análisis comparativo.**

TRABAJO FIN DE GRADO

Autora: Gwénaëlle Dougal
Director: Pedro César Martínez Morán

MADRID | Marzo 2024

Agradecimientos

Me gustaría expresar mi gratitud a varias personas por su invaluable ayuda durante la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado.

En primer lugar, deseo agradecer a mi director, Pedro César Martínez Morán, por todo lo que me ha enseñado y transmitido a lo largo de este extenso proceso de esfuerzo y dedicación. Ha sido mi guía fundamental en este trayecto, siempre dispuesto a brindarme su apoyo en cualquier momento, a pesar de sus numerosas responsabilidades diarias. Su profundo conocimiento en el tema y sus sabios consejos han sido fundamentales, siendo el aprendizaje la mayor riqueza que obtengo de este trabajo.

Quiero expresar mi agradecimiento a mi familia por su apoyo constante a lo largo de estos cuatro años de carrera universitaria, que pronto culminarán con la entrega de este trabajo. Sin su respaldo, no estaría en el punto en el que me encuentro hoy.

Asimismo, agradezco a aquellos amigos que han sido una fuente constante de inspiración, brindándome consejo y orientación en momentos en los que dudaba sobre ciertas ideas durante la redacción del trabajo.

Finalmente, pero no menos importante, extiendo mi agradecimiento a la Universidad Pontificia Comillas por los valores que nos han inculcado desde el primer día que cruzamos sus puertas. Estos valores nos acompañarán a medida que nos preparamos para concluir nuestra etapa universitaria en pocos días.

Índice

Resumen y Abstract.....	5
Resumen	5
Abstract.....	5
Introducción	6
Objetivos	7
Revisión de la literatura.....	8
Metodología	19
Resultados	21
Discusión.....	32
Conclusión.....	35
Referencias	38
Anexos.....	41

Tabla de figuras

<u>Figura 1</u> : <i>Porcentaje de la población activa que teletrabaja entre 2008 y 2023</i> realización propia a partir de Eurostat y INSEE.....	11
<u>Figura 2</u> : <i>Resumen de las ventajas y desventajas para los empleados y empresarios</i> realización propia a partir de D. Gomez y Economie.gouv.....	12
<u>Figura 3</u> : <i>Diferencia en la frecuencia de teletrabajo en España y Francia en 2021</i> realización propia a partir de un estudio de IFOP.....	18
<u>Figura 4</u> : <i>Ficha técnica de las encuestas</i> realización propia.....	19
<u>Figura 5</u> : <i>Criterios sociodemográficos de los encuestados en España y en Francia</i>	21
<u>Figura 6</u> : <i>Tabla de correlación con respecto a los países</i> , realización propia desde los resultados de Jamovi.....	30

Índice de Gráficos

<u>Gráfico 1</u> : <i>Porcentaje de días teletrabajados por semana en España y Francia</i>	22
<u>Gráfico 2</u> : <i>Porcentaje de días teletrabajados por semana si los teletrabajadores pudieran elegir en España y en Francia</i>	23
<u>Gráfico 3</u> : <i>Consideración de trabajar más horas en teletrabajo en España y Francia</i>	23

<u>Gráfico 4:</u> <i>Dificultad para desconectar digitalmente desde la introducción del teletrabajo en sus vidas en España y Francia</i>	24
<u>Gráfico 5:</u> <i>Consideración de alcanzar un mejor balance de la vida personal y profesional gracias al teletrabajo en España y Francia</i>	25
<u>Gráfico 6:</u> <i>Elección de un puesto de trabajo que no ofrezca teletrabajo en España y Francia</i>	25
<u>Gráfico 7:</u> <i>Modalidad preferida de los teletrabajadores en España y Francia</i>	26
<u>Gráfico 8:</u> <i>Frecuencia relativa de días de teletrabajo y la dificultad de desconexión digital en España y Francia</i>	27
<u>Gráfico 9:</u> <i>Frecuencia relativa de una mejor conciliación entre la vida personal y profesional gracias al teletrabajo y la dificultad de desconexión digital en España y Francia</i>	27
<u>Gráfico 10:</u> <i>Frecuencia relativa de la consideración de trabajar más horas y la dificultad de desconexión digital en España y Francia</i>	28
<u>Gráfico 11:</u> <i>Frecuencia relativa de la edad y la dificultad de desconexión digital en España y Francia</i>	28
<u>Gráfico 12:</u> <i>Frecuencia relativa de la elección de puesto de trabajo sin teletrabajo y la edad en España y Francia</i>	29

Resumen y Abstract

Resumen

Este trabajo es un estudio analítico de las diferencias actuales en el teletrabajo en dos países europeos, España y Francia. Los resultados permiten extraer dos conclusiones principales sobre el teletrabajo en estos dos países. En primer lugar, los teletrabajadores franceses trabajan menos días a la semana de media que sus homólogos españoles, porque no desean teletrabajar más. Del mismo modo, la disposición a aceptar un trabajo que no ofrezca teletrabajo varía de un país a otro, siendo los teletrabajadores españoles más proclives para aceptar un trabajo sin esta posibilidad. También es interesante señalar que el teletrabajo ha permitido a las personas de ambos países lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Trabajar a distancia les permite ahorrar tiempo al evitar desplazamientos, organizar sus horarios de forma más flexible y pasar más tiempo con sus familias.

Palabras Claves: Teletrabajo, España, Francia, desconexión digital, diferencias.

Abstract

This paper is an analytical study of current differences in telework in two European countries, Spain and France. The results allow two main conclusions to be drawn about telework in these two countries. Firstly, French teleworkers work fewer days per week on average than their Spanish counterparts, because they do not wish to telework more. Similarly, the willingness to accept a job that does not offer telework varies from country to country, with Spanish teleworkers being more likely to accept a job without telework. It is also interesting to note that teleworking has enabled people in both countries to achieve a better work-life balance. Working remotely allows them to save time by avoiding commuting, to organize their schedules more flexibly and to spend more time with their families.

Keywords: Teleworking, Spain, France, digital disconnection, differences.

Introducción

El "teletrabajo", este concepto que cobró protagonismo con la pandemia ya forma parte de la vida cotidiana y/o futura de cada vez más trabajadores. Este término se refiere a una forma de trabajar en la que no es necesario acudir a las oficinas de la empresa. Puede realizarse desde casa, o desde otros lugares, gracias a las nuevas tecnologías.

Este tema es especialmente interesante porque se trata de un fenómeno social real. Este cambio en los modelos de trabajo se practica cada vez más en las empresas. Actualmente, en la Unión Europea, el 13,5% de la población activa teletrabaja (Eurostat, 2023). La pandemia del Covid-19 ha acelerado enormemente su introducción en las empresas. Actualmente, la mayor de las empresas tiene una política y una norma de teletrabajo. En los países de la Unión Europea, el teletrabajo se rige por el ordenamiento jurídico o por el diálogo social y la negociación colectiva. *“Además, ambos tipos de regulación están vigentes en la mayoría de los países de la Unión Europea (aunque con diferentes niveles de cobertura) y se complementan mutuamente”*. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021).

Los empleados aspiran ahora a una mejor calidad de vida en el trabajo, y el teletrabajo lo hace posible al mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional. Reduce el tiempo de desplazamiento y la contaminación acústica en el lugar de trabajo, pero sobre todo aporta muchos beneficios en términos de concentración y productividad.

Este tema surgió por primera vez en 1972 y ha cobrado fuerza desde la pandemia. Periodistas y científicos de todo el mundo llevan más de cuatro años escribiendo sobre él. Este trabajo se centra en las diferencias de percepción y práctica del teletrabajo en España y Francia. La dificultad encontrada en esta investigación ha sido la ausencia de artículos científicos que comparen únicamente estos dos países en materia de teletrabajo, siendo la principal contribución de mi trabajo, lo cual fue un verdadero obstáculo para mi investigación.

Sin embargo, mi experiencia personal me ha permitido observar las diferencias entre lo que se practica en Francia y en España. Durante mis prácticas anteriores de 6 meses, teletrabajé 1 día en Francia y 2 en España. Esto me da una buena base para mi trabajo, basado en mi experiencia.

El hecho de haber vivido toda mi vida en Francia y de haber pasado 2 años obteniendo mi doble grado en España me llevó a elegir realizar este trabajo sobre estos países que conozco muy bien. Esta experiencia ha forjado mi profundo conocimiento de las dinámicas sociales, culturales y profesionales propias de España y Francia. Esta familiaridad con ambos países despertó mi

curiosidad y me motivó a profundizar mis conocimientos sobre un tema que me apasiona. Así fue como emprendí este proyecto de investigación, impulsada por el deseo de explorar más a fondo los matices del teletrabajo en contextos nacionales específicos. Mi participación en este estudio comparativo del teletrabajo en España y Francia refleja mi deseo de contribuir de manera significativa a la comprensión de esta práctica en entornos culturales distintos.

La pregunta de investigación es la siguiente: *¿Pueden dos países tan cercanos como España y Francia, que forman parte de la Unión Europea diferenciarse en cuanto al teletrabajo?*

La estructura de este trabajo fin de grado será la siguiente: en primer lugar, se presentará el objetivo de este trabajo, seguido de una revisión de la literatura referente al teletrabajo, una explicación general del teletrabajo, su evolución, sus puntos fuertes y débiles, continuaremos con la evolución de esta forma de trabajar en España y Francia. Después abordaremos el tema de la desconexión digital, esta parte finalizará con las diferencias encontradas en la literatura. A continuación, se tratará de la metodología utilizada para la realización de este estudio. Posteriormente se analizarán los resultados de los cuestionarios realizados a lo largo de este trabajo. Finalizaremos con una discusión y las principales conclusiones de este estudio.

Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es analizar la práctica del teletrabajo en España y Francia, dos países pertenecientes a la Unión Europea. Mediante un estudio comparativo poner de manifiesto las diferencias existentes en materia de teletrabajo.

De esta forma, podré analizar las causas de estas diferencias, ya sean culturales, normativas o de uso.

Además, hemos identificado los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las razones de las diferencias que podemos observar entre estos dos países.
- Conocer los perfiles de los trabajadores que pueden teletrabajar en cada país.

A partir de la información obtenida de la literatura de diversas fuentes en relación con los objetivos de este estudio, se formularon las siguientes hipótesis:

H1: Los franceses teletrabajan con menos frecuencia que los españoles.

H2: En España existen más dificultades en cuanto a la desconexión digital. Es más complicado establecer una frontera clara entre el trabajo y la vida personal que en Francia.

Revisión de la literatura

Hoy en día, el teletrabajo forma parte integral de nuestras vidas, y la pandemia de Covid 19 ha acelerado esta práctica. Gran parte de los empleados cuyos puestos eran compatibles con el teletrabajo se vieron obligados a hacerlo desde casa durante todo el periodo de confinamiento para mantener sus empresas en funcionamiento. Esto nos permitió seguir conectados a nuestra vida profesional y ayudó a las empresas a sobrevivir a la crisis limitando la caída de su facturación.

Durante esta alteración de nuestras vidas, pudimos descubrir y poner en práctica esta forma de trabajar, hasta entonces poco practicada. Según datos de Eurostat en 2020, la tasa de teletrabajo era del 4,8% en España y del 7% en Francia en 2019, en comparación con el 14,1% en Finlandia y los Países Bajos. Esta experiencia ha puesto de manifiesto las numerosas ventajas y también los inconvenientes de esta práctica.

Este estudio se basa en las siguientes preguntas: ¿Conocemos realmente la definición de "teletrabajo"? ¿Qué abarca? ¿Es realmente nuevo en una empresa, o se trata de una antigua forma de trabajar que se actualizó por necesidad durante la pandemia? ¿Cómo se practica? Este estudio responderá a todas estas preguntas.

Podemos encontrar muchas definiciones de la palabra "teletrabajo" en Internet, pero hemos optado por citar la definición escrita y firmada del acuerdo marco sobre teletrabajo en 2002 destinado a proporcionar más seguridad a los teletrabajadores empleados en la Unión Europea, por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa / Asociación Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Este acuerdo define el teletrabajo *“como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empresario se realiza fuera de dichos locales de forma regular”*. Dado que el teletrabajo abarca un amplio abanico de situaciones, los interlocutores sociales han optado por esta definición, que permite abarcar distintas formas de teletrabajo regular.

Esta forma de trabajo a distancia ha sido regulada tanto a nivel nacional como europeo e internacional.

El teletrabajo requiere que se cumplan las siguientes condiciones, en primer lugar, el trabajo debe realizarse fuera de los locales del empresario, en particular utilizando medios como Internet o el teléfono. En segundo lugar, el trabajo debe realizarse en estas condiciones de forma regular, ya que el trabajo ocasional realizado en el domicilio del empleado no confiere la condición de teletrabajador. Por último, salvo en circunstancias excepcionales como las relacionadas con la epidemia de Covid-19, los trabajadores deben dar su consentimiento a esta forma de organización del trabajo firmando su contrato de trabajo o una modificación del mismo.

Simplemente, el teletrabajo debe realizarse fuera de los locales de la empresa. Por tanto, puede realizarse en el domicilio del empleado o en otro lugar (en un espacio de co-working, un café, etc.). Además, el número de días de teletrabajo lo fija la empresa, pero en la mayoría de los casos los empleados pueden elegir por sí mismos qué días de la semana desean teletrabajar. Pero en ambos casos, debe existir un acuerdo entre ambas partes y, en función de éste, la empresa puede estar obligada o no a permitir que los empleados elijan sus días de teletrabajo.

Existen distintos tipos de teletrabajo:

- ***El trabajo desde casa***, también conocido como "*home office*", se refiere a la modalidad de trabajo en la que los empleados trabajan desde casa. Esto significa que se combinan oficinas con espacios domésticos.

- ***Centralizado***: este tipo de teletrabajo se distingue por el uso de espacios que no pertenecen a empresas, sino que funcionan como puntos de encuentro o lugares de trabajo temporales y dinámicos. Es el caso, por ejemplo, de las empresas que alquilan un espacio de coworking.

- ***Mixto***: los formatos de teletrabajo mixtos o híbridos son aquellos en los que los empleados tienen la opción de realizar sus actividades a distancia (ya sea desde casa o desde cualquier otro espacio), pero también tienen el compromiso de acudir a espacios físicos de trabajo de forma ocasional o regular.

- ***Nómada***: el teletrabajo nómada es una modalidad que ha ganado popularidad en el mundo laboral, sobre todo entre las empresas comprometidas con la contratación de personal internacional. Ofrece a sus empleados total libertad para trabajar desde cualquier lugar: en casa, en un café, en la playa o incluso en otros países.

La investigación presentada en este documento se centra en el trabajo desde casa.

Centrémonos ahora en la evolución de este nuevo fenómeno. El teletrabajo nació en los años 70 en Estados Unidos, de la mano del físico Jack Niles, que quería encontrar una forma de que los trabajadores pudieran realizar sus tareas sin tener que desplazarse a las oficinas de la empresa para evitar atascos. Sin embargo, en aquella época el desarrollo tecnológico no estaba muy avanzado, y esto fue algo que no pudo realizarse plenamente hasta las décadas siguientes.

No fue hasta el desarrollo de las NTIC (Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación) en los años 90 cuando el teletrabajo se consolidó como un nuevo método de trabajo. Los avances en las nuevas tecnologías permitieron a muchas empresas darse cuenta de que podían reducir sus costes (sobre todo inmobiliarios, con oficinas móviles que reducían el número de m² alquilados como oficinas y optimizaban así sus recursos).

Desde 2002, los interlocutores sociales europeos han alcanzado un acuerdo marco europeo sobre el trabajo fuera de la empresa. Los teletrabajadores disfrutan ahora de los mismos derechos que los trabajadores que realizan su labor en los locales de la empresa. El objetivo de este acuerdo era elaborar un marco general a escala europea para las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y conciliar las necesidades de flexibilidad y seguridad de los teletrabajadores y las empresas. El acuerdo destaca una serie de áreas clave en las que deben tenerse en cuenta las características específicas del teletrabajo. Entre ellos figuran: el carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de los teletrabajadores con respecto a los que trabajan en los locales de la empresa, con referencia específica a su derecho a la formación y a la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la salud y la seguridad, especificando la plena aplicación de la normativa europea en esta materia y la correspondiente responsabilidad empresarial; la gestión de la organización del trabajo por parte del teletrabajador, en el marco de la legislación aplicable y de los convenios colectivos.

En 2015, el 5,1% de la población activa europea teletrabajaba regularmente desde casa y fuera de los locales de la empresa, una tasa relativamente estable desde 2008, según un estudio de la Unión Europea (Eurostat, 2015). En muchos países existen disposiciones legislativas que favorecen el teletrabajo, sobre todo a domicilio, pero el teletrabajo (en casa o en un telecentro) sigue siendo una práctica minoritaria.

Ya bien implantado en las empresas europeas, el teletrabajo explotó en 2020 con la llegada de la pandemia de Covid-19, que paralizó las empresas de todo el continente. Durante ese año, el 12,3% de los empleados de entre 15 y 64 años teletrabajaron frecuentemente desde casa en la Unión Europea, es decir, uno de cada ocho empleados (INSEE, 2020).

Figura 1: *Porcentaje de la población activa que teletrabaja entre 2008 y 2023.*

	2008	2019	2020	2023
% de teletrabajadores « regulares »	5,1%	5,1%	12,3%	13,5%
% de teletrabajadores « ocasionales »	5,8%	9,7%	20%	10,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat y INSEE.

Como todas las prácticas, el teletrabajo tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Entre las ventajas mencionadas en la literatura, podemos citar las más importantes: ahorro de tiempo, ahorro económico (menos gasolina para los desplazamientos, menos locales que alquilar, etc.), flexibilidad y autonomía, mejora de la calidad de vida y de la motivación (O. Allal-Chérif, 2020). Los teletrabajadores pueden conciliar su vida profesional y personal, lo que puede hacerles felices y motivarles en su trabajo. Sin embargo, el teletrabajo también puede tener sus inconvenientes, como el aislamiento, el sedentarismo y el exceso de conexión (J. Montéréal 2022).

Estos datos permiten al empleado elegir su modo de trabajo: teletrabajar o no. Por parte del empresario, estas mismas desventajas pueden suponer un freno para el desarrollo de la empresa, por lo que algunos empresarios están dando un paso atrás y dando prioridad a la vuelta al trabajo presencial y al apoyo a los empleados que pueden teletrabajar. Estos empleados son autónomos y tienen una actividad propicia para trabajar a distancia. Se estudia el perfil de cada teletrabajador y tanto el responsable como el teletrabajador reciben formación en técnicas y metodologías específicas para garantizar que la experiencia sea un éxito. Los comentarios demuestran que cuanto más apoyo recibe el teletrabajador desde el principio, más gratificante resulta la experiencia tanto para el empleado como para la empresa.

A continuación, se presenta un cuadro con las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, tanto para los empleados como para los empresarios, que se mencionan con más frecuencia en la literatura europea.

Figura 2: Resumen de las ventajas y desventajas para los empleados y empresarios.

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mayor flexibilidad laboral ○ Mayor motivación ○ Conciliación más fácil de la vida laboral y familiar ○ Trabajo menos agotador ○ Autonomía ○ Menos estrés ○ Mejor concentración y menos molestias asociadas a un entorno de oficina diáfano. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aislamiento ○ Posible sobrecarga de trabajo ○ Nuevo enfoque de los controles por parte del empresario ○ Mayor dificultad para desconectar digitalmente
Empresarios	<ul style="list-style-type: none"> ○ Posible aumento de la productividad ○ Ahorro en los locales (energía, menor alquiler de espacio), ○ Reducción del absentismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coste de implantación de las herramientas necesarias para el teletrabajo ○ Gestión que debe adaptarse ○ Pérdida de espíritu de equipo

Fuente: Elaboración propia a partir de D. Gómez (2021) y Economie.gouv (2022).

Además, en Europa, tras la experiencia de trabajar totalmente desde casa, sólo el 8% de los trabajadores híbridos expresan su pesar cuando a veces tienen que volver a las instalaciones de su empresa (Okta, 2023). Esta constatación subraya la satisfacción general de los trabajadores híbridos con la flexibilidad que ofrece el modelo de trabajo que combina tanto el teletrabajo como la presencia en la empresa.

A continuación, analizaremos el teletrabajo en los países objeto de este estudio, España y Francia.

Inicialmente, tras el acuerdo firmado por la Unión Europea, España se marcó el objetivo de convertirse en líder mundial del teletrabajo. En 2005, el Gobierno presidido por José Luis Rodríguez Zapatero puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era ayudar al personal de las administraciones públicas a conciliar su vida profesional y privada. Una de las principales herramientas que proponía el programa era el teletrabajo. Pero el plan no ha tenido el éxito esperado, como demuestran las cifras de teletrabajo de este siglo en España en comparación con el resto de Europa.

Para que el teletrabajo aparezca mencionado en la legislación laboral española antes de la llegada de la pandemia, tenemos que remontarnos a 2012. Una reforma laboral de ese año preveía un cambio en el artículo 13 relativo al estatuto de los trabajadores, pero sólo mencionaba vagamente la noción de teletrabajo como modalidad.

España casi se había olvidado de la existencia del teletrabajo como opción para organizar la jornada laboral. Así que hubo que esperar 3 décadas y una pandemia para que los funcionarios españoles vieran regulado el teletrabajo en la administración pública por real decreto.

En 2020, el 32% de la población española teletrabaja por primera vez (Ontsi, 2021). Pero no fue hasta 2020, a causa del propio coronavirus, cuando el Gobierno tuvo que aprobar la Ley 10/2021, de 9 de julio, del teletrabajo, tras el decreto ley (Real Decreto-ley 28/2020) de 22 de septiembre sobre la misma materia, que establecía una serie de obligaciones para las empresas respecto a los trabajadores que optaran por esta modalidad.

Esta ley ha impulsado el teletrabajo, con más de un millón y medio de personas teletrabajando regularmente (más de la mitad de los días de la semana) en España a finales de 2021.

Para concluir sobre el teletrabajo en España, podemos decir que, a nivel europeo, Eurostat estima que el porcentaje de españoles que teletrabajan regularmente hoy en día es del 8%, cinco puntos menos que la media europea en 2023 y era del 10,9% a finales de 2020, una cifra muy superior a la que registró el país entre 2011 y 2019, donde las cifras oscilaron entre el 3,5% y algo menos del 5%. (Eurostat, 2023)

Una vez expuestos los datos sobre el pasado del teletrabajo en España, vamos a abordar el futuro del teletrabajo visto por las empresas españolas.

Según el informe, KPMG CEO Outlook 2023, *“el 78% de los directores generales de las principales empresas españolas cree que dentro de tres años se habrá restablecido plenamente el modelo de trabajo presencial.”* Esto indica que la mayoría de los directivos espera que la vuelta a la oficina sea la principal forma de trabajar en un futuro próximo. Sin embargo, como los empleados españoles no están preparados para este regreso, *“el 89% de los directivos estaría dispuesto a recompensar a los profesionales que hagan el esfuerzo de volver a la oficina, ya sea a través de retribuciones, subidas salariales o ascensos.”* Esto demuestra que, para muchos líderes empresariales, el trabajo presencial se considera un factor importante para el éxito y el crecimiento de las organizaciones.

En Francia, la palabra "*teletrabajo*" apareció por primera vez en 1978, en un libro del ingeniero Louis Brunel titulado "Des machines et des hommes: télécommunications".

A principios de 1995, Francia fue pionera al incluir el tema en el orden del día de la cumbre del G7 en Bruselas. En aquel momento, el teletrabajo se presentó como una baza económica y social, un medio de ahorrar en gastos generales, costes de transporte y contaminación. Pero el movimiento perdió fuerza y el teletrabajo cayó en la agenda política europea y francesa.

En 2005, el legislador francés actuó en la misma dirección con la firma de un Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), respaldado en 2012 por la ley Warsmann de simplificación legislativa y reducción de trámites administrativos. Pero no fue hasta cinco años más tarde, con la Ordenanza nº 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017 promulgada por el presidente francés Emmanuel Macron, que Francia finalmente reconoció el teletrabajo como un método de trabajo que ahora se rige por el Código Laboral francés, que proporciona detalles sobre cómo puede establecerse, los derechos de los teletrabajadores y sus empleadores, y el equipo de los teletrabajadores. Así lo establece el artículo L.1222-9 del Código de Trabajo francés: "*Se entiende por teletrabajo toda forma de organización del trabajo en la que un trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empresario es realizado por un empleado fuera de dichos locales de forma voluntaria, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación*", la definición dada en el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de la UE de 2002, sirvió de base para la ley francesa que regula el teletrabajo.

Cuando el Covid-19 empezó a ser noticia, se tomaron medidas en un contexto de contención a partir de marzo de 2020. Tras las mediciones realizadas por el INSEE, las cifras de teletrabajo se dispararon de forma natural ese año: "*durante el primer periodo de contención, alrededor del 48% de la población activa trabajó en casa al menos una vez, frente a solo el 22% en el mismo periodo de 2019*".

Trabajar desde casa implica muchos gastos, como electricidad, suscripciones a internet y teléfono, y calefacción, lo que no era tanto problema antes de la implantación del teletrabajo. En Francia, tras el aumento de estos costes, se introdujo en 2021 un régimen en el sector público para compensar los costes adicionales incurridos (véase el Decreto nº 2021-1123 de 26 de agosto de 2021). Esta indemnización a tanto alzado, denominada "paquete teletrabajo", está a disposición de todos los funcionarios, incluidos los "aprendices que hayan firmado un contrato de aprendizaje con una persona jurídica de derecho público". Los únicos empleados excluidos del régimen son los que teletrabajan en un lugar que ofrece un servicio de restauración colectiva

financiado por el empleador. A diferencia del sector público, el sector privado no está obligado a pagar un complemento cuando estos empleados teletrabajan, aunque esto varía de una empresa a otra o de un convenio sectorial a otro.

El balance global del teletrabajo en Francia desde su implantación y hasta 2023 es positivo. Está demostrando ser un motor de rendimiento para las empresas y un factor de atracción y retención del talento. Sigue habiendo retos en términos de seguridad de los datos y gestión remota, pero los beneficios en términos de productividad, bienestar de los empleados e impacto ecológico son innegables. *“Para las empresas francesas, la adopción y adaptación al teletrabajo no es sólo una respuesta a una situación excepcional, sino una oportunidad para reinventarse e innovar en la forma de gestionar el trabajo”*. Por tanto, el teletrabajo no está a punto de desaparecer en Francia, pero los directores y gerentes de las empresas deben estar al tanto de los cambios reglamentarios relativos al teletrabajo si quieren mantenerse dentro de las normas legales. (INSITU Work & Space, 2023)

El teletrabajo, como vimos anteriormente en este trabajo, tiene muchas ventajas, pero también inconvenientes, siendo uno de los principales la falta de desconexión digital de los teletrabajadores, por lo que ahora vamos a centrarnos en este tema.

La desconexión digital consiste en desvincularse del uso constante de las tecnologías de la información y la comunicación, como ordenadores, teléfonos inteligentes y redes sociales. Esto puede incluir tomarse un tiempo alejado de estas tecnologías, limitar la cantidad de tiempo que las utiliza o simplemente ser consciente del impacto que estas tecnologías tienen en su vida. La desconexión digital se considera a menudo una forma de relajarse y recargar las pilas, así como de gestionar mejor el estrés y la ansiedad que pueden ir ligados al uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

La crisis sanitaria vinculada a Covid-19 ha provocado un fuerte crecimiento del teletrabajo, que ha incrementado una cultura de "conexión permanente". Según una encuesta realizada por Ugict-CGT en 2020, casi el 80% de los teletrabajadores no tenía derecho a desconectar. El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó una resolución destinada a proteger y reconocer el derecho a desconectar fuera del horario laboral.

El derecho a la desconexión digital es un derecho laboral de los trabajadores, incluidos los que trabajan a distancia, a no conectarse al ordenador, teléfono móvil de empresa, software

de empresa, etc. durante sus periodos de descanso y vacaciones y a no responder a llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación digital en el entorno laboral y fuera de la jornada normal de trabajo. Este derecho a la desconexión garantiza un equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida personal, teniendo en cuenta los periodos de descanso y vacaciones de los trabajadores (Eurofound, 2021).

Qué dice la ley en España, lo establecen el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) y el artículo 18 de la Ley 10/2021 de Teletrabajo y Trabajo a Distancia. Las empresas, por su parte, deben respetar los periodos de descanso, vacaciones y festivos y desarrollar políticas internas para cumplir con la desconexión digital previa consulta a los trabajadores o sus representantes.

Pero la realidad es que la desconexión digital sigue siendo insuficiente. Así lo confirma el último informe de InfoJobs sobre desconexión digital, que muestra que el 75% de los trabajadores en España responde a llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral en 2022. Aunque supone una mejora respecto al año pasado (82%), las cifras siguen estando lejos de las buenas prácticas y muy por encima de los niveles previos a la pandemia (63% en 2020).

Con la generalización del teletrabajo y una fuerte cultura del presentismo en España, a los trabajadores les cuesta desconectar. La mayoría responde a llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral. El infierno digital está empedrado de buenas intenciones.

Francia está considerada pionera en la Unión Europea en esta materia, con un acuerdo sectorial que data de 2013 y que instaba a las empresas a evitar cualquier intromisión en la vida privada de sus empleados. El 8 de agosto de 2016, este derecho a la desconexión se convirtió en ley en el artículo L2242-17 del Código de Trabajo, pero solo para las empresas con más de 50 empleados.

Según el informe del IFOP en 2022 sobre desconexión digital, los jóvenes trabajadores franceses se ven especialmente afectados por la dificultad de desconectar: el 65 % de los menores de 30 años afirma que le resulta difícil no responder a solicitudes relacionadas con el trabajo una vez finalizada su jornada laboral. Además, cerca del 55% de los teletrabajadores franceses consideran que su carga de trabajo ha aumentado desde que empezaron a trabajar desde casa, lo que dificulta aún más la desconexión. (F. Baumlin, 2022).

Las diferencias entre países en cuanto al teletrabajo dependen principalmente de una serie de factores, como los cambios en la situación sanitaria, las políticas gubernamentales y las decisiones tomadas por las empresas. A continuación, expondremos las diferencias en materia de teletrabajo entre los dos países de interés en este estudio.

En primer lugar, veremos las diferencias de legislación entre estos dos países. A diferencia de la legislación francesa, en España está claramente cuantificado y especificado cuándo un trabajador se convierte en "teletrabajador", una persona que realiza más del 30% de su jornada habitual fuera de su lugar habitual de trabajo durante un periodo de tres meses. En Francia no existe tal cuantificación. En su lugar, el artículo L1222-9 del Código Laboral francés hace hincapié en el principio de que el teletrabajador "se ofrece voluntariamente" para realizar las mismas funciones que podría llevar a cabo en otro lugar distinto de su lugar de trabajo habitual, sin estar necesariamente en su domicilio.

Existen diferencias significativas en cuanto a la autonomía concedida a las partes (empresario y trabajador) para regular el teletrabajo. En Francia, son siempre los convenios colectivos los que fijan las condiciones esenciales y, en su defecto, un documento unilateral del empresario tras simple consulta al Comité Económico y Social, si existe en la empresa. En ausencia de dicho comité, el documento sobre las condiciones del "teletrabajo" sería elaborado únicamente por el empresario, sin más intervención ni límites que los fijados por el convenio colectivo. En España, esta opción sería imposible de poner en marcha porque las cuestiones de teletrabajo se rigen por una disposición con fuerza de ley (Real Decreto-Ley 28/2020), lo que deja poco margen a la negociación colectiva.

Es importante señalar que, según la legislación francesa, si el teletrabajo es solicitado por un empleado discapacitado o con responsabilidades familiares, la negativa del empresario a concederlo debe estar justificada; esta disposición no figura en absoluto en la legislación española.

Además, a continuación, analizaremos las diferencias en la elección del número de días de teletrabajo en cada país. Así como la demanda en estos países sobre este tema.

Francia se diferencia de sus vecinos europeos en que su población activa tiene menos acceso al teletrabajo. El uso del teletrabajo se ha acelerado bruscamente desde el inicio de la crisis sanitaria, provocando cambios importantes en la forma de informar y organizar el trabajo. Hoy en día, se ha convertido en una realidad cotidiana para una parte importante de la población activa de los países europeos. En España, el teletrabajo es minoritario, con un 43% de la

población activa, y sobre todo en Francia, donde sólo el 34% de la población activa trabaja de este modo. (IFOP, 2022).

Figura 3: Diferencia en la frecuencia de teletrabajo en España y Francia en 2021

	ESPAÑA	FRANCIA
Total de teletrabajadores	43%	34%
Al menos una vez a la semana	36%	29%
Muy frecuentemente (4 a 5 veces por semana)	20%	11%
Con frecuencia (2 a 3 días por semana)	13%	14%
Ocasionalmente (menos de 2 días a la semana)	9%	9%
Nunca	57%	66%
Media en días	1,4	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de IFOP (2022).

Esta menor accesibilidad en Francia se ve agravada por una menor frecuencia de uso. Mientras que en otros países europeos la proporción de personas que teletrabajan entre cuatro y cinco días a la semana es superior a la proporción que teletrabaja entre dos y tres días a la semana, en Francia ocurre lo contrario.

Esta diferencia se explica por la frecuencia media ideal de teletrabajo: en España, al 33% de los encuestados les gustaría teletrabajar de cuatro a cinco días a la semana y al 42% de dos a tres días, mientras que, en Francia, al 14% y al 42% les gustaría teletrabajar de dos a tres días a la semana. Esta frecuencia oscila entre los 2,7 días a la semana en España y sólo 1,8 en Francia. (IFOP 2022)

Francia es, por tanto, el país con menor número de días de teletrabajo deseados. Una posible explicación reside en la fuerte brecha social observada anteriormente. Se trataría de una forma de resignación compartida por una parte de la población activa que ha aceptado el hecho de que difícilmente podría optar a ello.

Metodología

Esta investigación tiene como objetivo analizar de las diferencias entre dos países. Por este motivo, era imprescindible llevarla a cabo utilizando dos cuestionarios idénticos dirigidos a teletrabajadores de España y Francia, uno en español y otro en francés, según el país de distribución. Esto me permitió analizar las diferencias significativas que encontramos en las respuestas, responder adecuadamente al objetivo de mi trabajo y validar o no mis hipótesis encontradas en la literatura. En este trabajo, buscamos una relación causa-efecto, por lo que es más apropiado utilizar un método cuantitativo.

Estas encuestas se realizaron en línea utilizando la herramienta Google Forms, lo que facilitó la recogida de datos. Estas fueron publicadas a través de mis redes sociales como LinkedIn, WhatsApp e Instagram, así como distribuidas a través de mis familiares y amigos, lo que me permitió llegar al mayor número de personas posible.

Los encuestados para este cuestionario eran trabajadores utilizando actualmente la modalidad del teletrabajo; mayores de edad y residentes en España o Francia (dependiendo del país de distribución), por lo que no había ninguna otra restricción.

Figura 4: Ficha técnica de las encuestas.

FICHA TECNICA DE LAS ENCUESTAS		
	ESPAÑA	FRANCIA
Objetivo	Identificar las diferencias entre los teletrabajadores españoles y franceses	
Universos	Hombres y mujeres españoles de más de 18 años que actualmente utilicen en su prestación de servicios profesionales la modalidad del teletrabajo mínimo 1 vez a la semana.	Hombres y mujeres franceses de más de 18 años que actualmente utilicen en su prestación de servicios profesionales la modalidad del teletrabajo mínimo 1 vez a la semana.
Tamaño de la muestra	70 encuestados que utilizan actualmente la modalidad del teletrabajo.	71 encuestados que utilizan actualmente la modalidad del teletrabajo.
Margen de error de muestreo	Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es del 11,71%	Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es del 11,63%
	Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es del 8,25%	
Método de análisis de los resultados	<p>La encuesta se realizó utilizando las siguientes herramientas digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Google Forms para crear la encuesta. - Excel para procesar y analizar los resultados. - Jamovi para analizar y crear la matriz de correlación. <p>El objetivo es hacer el mejor y más eficaz uso de los resultados obtenidos para alcanzar el objetivo final.</p>	

Método de distribución de las Encuestas	Las encuestas se distribuyeron a través de canales digitales como LinkedIn, WhatsApp, Instagram y correo electrónico.
Fecha de Reparto de los Formularios	- Inicio de distribución: a finales del mes de octubre de 2023. - Fin de distribución: enero de 2024.
VARIABLES para analizar	- Criterios sociodemográficos - Días de teletrabajo España / Francia - El número ideal de días de teletrabajo España/ Francia - Más horas de trabajo en teletrabajo España/ Francia - Desconexión digital difícil España / Francia - Mejor conciliación vida personal y vida profesional España/ Francia - Elección de un puesto de trabajo sin teletrabajo España/ Francia - Modalidad preferida en España/ Francia

Con estos dos encuestas se han recogido datos que nos permiten confirmar o no las hipótesis plantadas anteriormente con nuestro objetivo según nuestra pregunta de investigación que es la siguiente: *¿Pueden dos países como España y Francia, que forman parte de la Unión Europea diferenciarse en cuanto al teletrabajo?*

H1: Los franceses teletrabajan con menos frecuencia que los españoles.

H2: En España existen más dificultades en cuanto a la desconexión digital. Es más complicado establecer una frontera clara entre el trabajo y la vida personal que en Francia.

Para analizar estos datos se utilizaron como Excel y Jamovi. Excel se utilizó para crear tablas dinámicas que relacionaban los distintos datos recogidos en los cuestionarios. También utilizamos los gráficos generados por Excel para hacer los datos más visuales. Jamovi, un programa informático gratuito y de código abierto, nos permitió analizar nuestros datos y realizar pruebas estadísticas. Gracias a Jamovi, las hipótesis se validaron o no utilizando los resultados de las pruebas Chi-cuadrado de Pearson. Estas pruebas sirven para determinar si existe realmente una diferencia significativa entre los dos países estudiados.

Una vez obtenidas y analizadas las respuestas a nuestras encuestas, presentaremos y analizaremos estos datos en la siguiente parte de nuestro estudio.

Resultados

En esta parte del trabajo se analizarán los datos obtenidos a través de los cuestionarios enviados a las personas que actualmente utilizan la modalidad de teletrabajo en España y Francia, así como las hipótesis validadas o no.

En primer lugar, los criterios sociodemográficos de los encuestados que actualmente teletrabajan en las dos encuestas se muestran en la siguiente tabla.

Figura 5: Criterios sociodemográficos de los encuestados en España y en Francia.

	España	Francia
Géneros	Hombre : 25 (35,7%) Mujer : 45 (64,3%)	Hombre : 19 (26,8%) Mujer : 52 (73,2%)
Sectores	Logística: 14 (20,00%) Marketing y publicidad: 10 (14,29%) Servicios de RRHH: 8 (11,43%) Transporte y mensajería: 8 (11,43%)	Administración y función pública: 11 (15,49%) Comercio interempresarial : 5 (7,04%) Ingeniería: 8 (11,27%) Tecnología digital: 7 (9,86%)
Edades	18 - 24 años : 20 (28,57%) 25 - 34 años : 10 (14,29%) 35 - 44 años : 22 (31,43%) 45 - 54 años : 12 (17,14%) + de 54 años: 6 (8,57%)	18 - 24 años : 20 (28,17%) 25 - 34 años : 14 (19,72%) 35 - 44 años : 14 (19,72%) 45 - 54 años : 20 (28,17%) + de 54 años: 3 (4,23%)

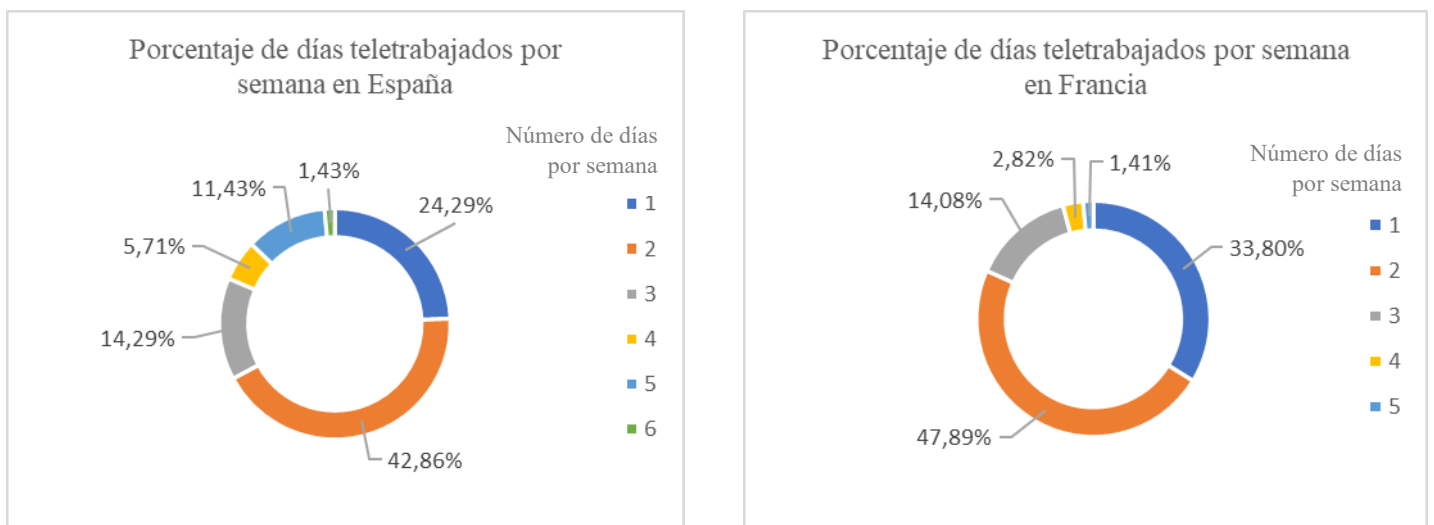
En España, la población encuestada está más representada por las mujeres, con un 64,3%, frente a los hombres, que sólo representan el 35,7% de los encuestados. En términos de empleo, el sector logístico representa el 20%, seguido de cerca por el marketing y la publicidad (14,29%), los servicios de recursos humanos y los servicios de transporte y mensajería, con una cuota del 11,43%. En cuanto a la distribución por edades, el grupo de 35 a 44 años es el más numeroso, con un 31,43%, seguido del de 18 a 24 años, con un 28,57%. Los grupos de 25-34 y 45-54 años representan cada uno el 14,29%, mientras que el grupo de mayores de 54 años sólo el 8,57%.

Además, en Francia, las mujeres son mayoría, ya que representan el 73,2% de la población encuestada, mientras que los hombres representan el 26,8%. En cuanto a los sectores de empleo, la administración y la función pública son los más representativos, con un 15,49%, seguidos de la ingeniería (11,27%), el sector digital (9,86%) y el comercio interempresarial (7,04%). En cuanto a los grupos de edad, la distribución es bastante equilibrada: los grupos de 18 a 24 años y de 45 a 54 años representan cada uno el 28,17%. Los grupos de 25-34 y 35-44 años

representan cada uno el 19,72%, mientras que los mayores de 54 años sólo representan el 4,23% de la población.

Como primer paso, una de las comparaciones será analizar los datos para ver si el número de días de teletrabajo a la semana difiere entre los dos países europeos. A continuación, se muestran gráficos con los días por semana que tienen actualmente los empleados que teletrabajan en España y Francia.

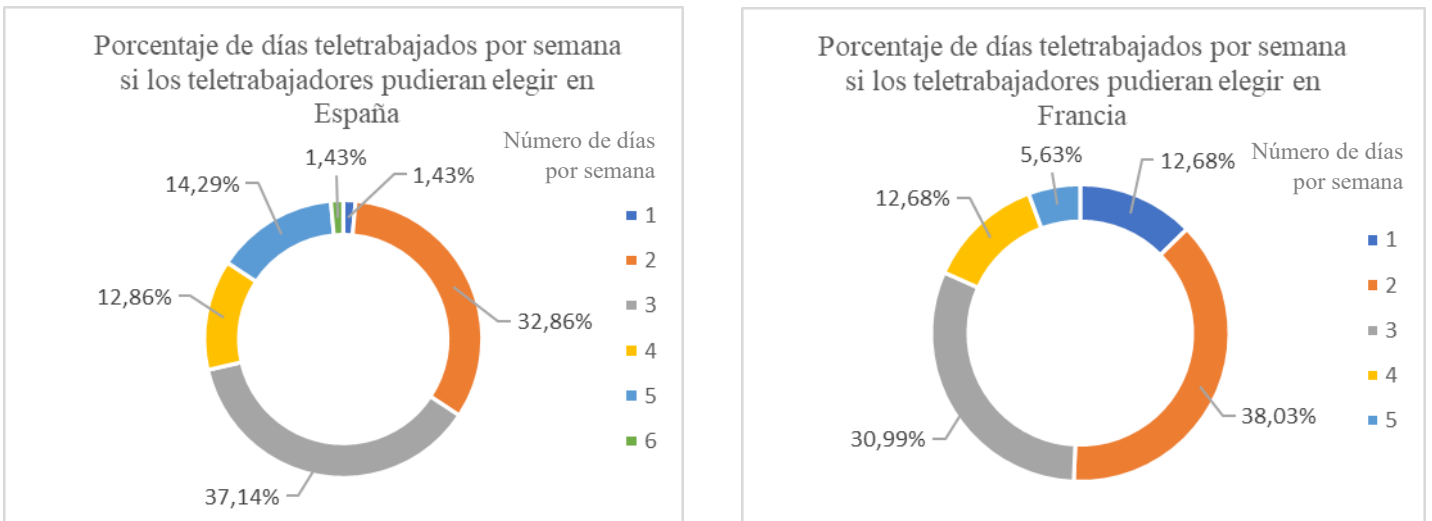
Gráfico 1: Porcentaje de días teletrabajados por semana en España y Francia



Las cifras muestran una diferencia entre los dos países en cuanto a la frecuencia del teletrabajo. En España, casi dos tercios de la población (67,15%) tienen la oportunidad de trabajar a distancia 1 o 2 días a la semana. En Francia, la mayoría de los encuestados (81,69%) también se benefician de esta flexibilidad. De hecho, sólo el 18,31% de los franceses trabaja a distancia más de 2 días a la semana, mientras que casi un tercio (32,85%) de los españoles lo hace. La media de días de teletrabajo a la semana es, por tanto, de 2,41 en España, mientras que es ligeramente inferior en Francia, con 1,90 días a la semana.

A continuación se examina la segunda pregunta, relativa al número de días a la semana que los encuestados teletrabajan. Aquí se pregunta a los encuestados cuántos días de teletrabajo elegirían a la semana si pudieran.

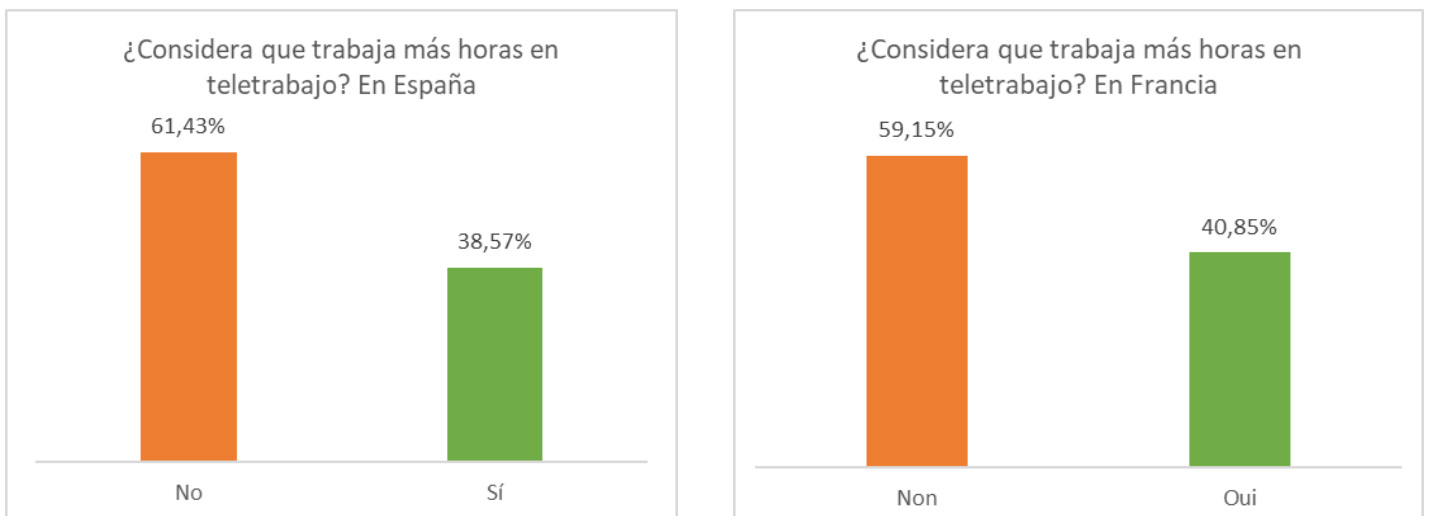
Gráfico 2: *Porcentaje de días teletrabajados por semana si los teletrabajadores pudieran elegir en España y Francia*



Los datos muestran una similitud en los dos números de días más elegidos en España y Francia. En cada caso, más del 30% de las personas elegirían teletrabajar entre 2 y 3 días si tuvieran la oportunidad. Sin embargo, aparece una diferencia notable en la elección de un solo día de teletrabajo, que es bastante frecuente en Francia con un 12,68%, mientras que sólo representa el 1,43% de las preferencias en España. Además, el número de días de teletrabajo elegidos por semana es mayor en España, con un 14,29% de personas que desean teletrabajar 5 días, frente al 5,63% en Francia. Si los españoles pudieran elegir el número de días que trabajan a la semana, optarían de media por 3,10 días, frente a los 2,61 días de los franceses.

En esta sección, se examinará la cuestión de trabajar más horas cuando se teletrabaja.

Gráfico 3: *Consideración de trabajar mas horas en teletrabajo en España y Francia*

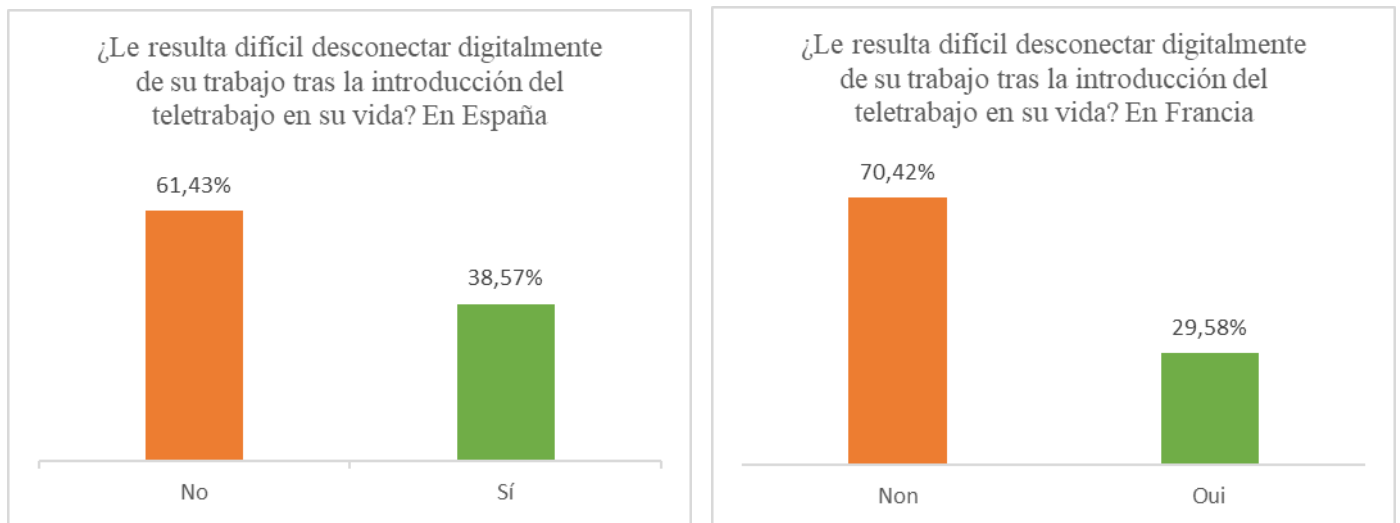


En general, los teletrabajadores respondieron que no trabajaban más horas cuando teletrabajaban, con más de la mitad de los encuestados en ambos países que no consideraban

trabajar más horas. Sin embargo, se aprecia una diferencia, aunque leve, ya que los franceses consideran que trabajan más cuando teletrabajan el 40,85% de los encuestados, cifra casi igual a la de los españoles con un 38,57%.

Además, en relación con la pregunta sobre la desconexión digital, de las encuestas se desprenden los siguientes resultados.

Gráfico 4: Dificultad para desconectar digitalmente desde la introducción del teletrabajo en sus vidas en España y Francia

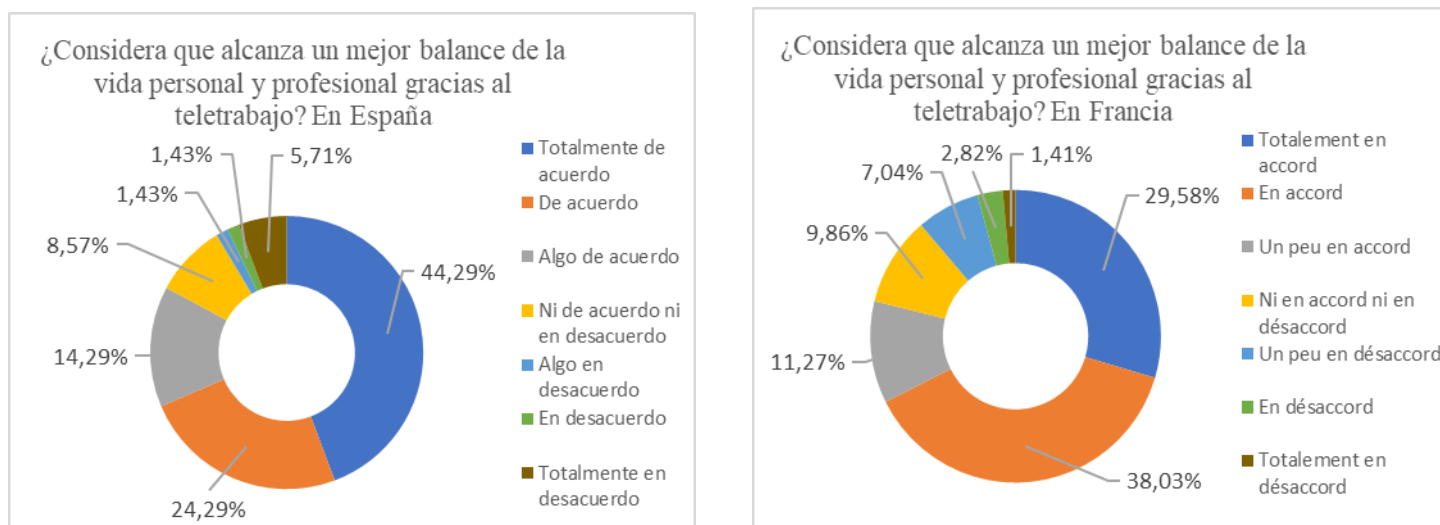


Los gráficos ilustran que más de la mitad de la población francesa y española no experimenta en general ningún problema de desconexión digital desde la introducción del teletrabajo en sus vidas. Sin embargo, es notable que los teletrabajadores españoles encuentran más difícil desconectarse digitalmente, con más del 38% experimentando dificultades.

Cuando se preguntó a los teletrabajadores si les resultaba difícil desconectarse digitalmente, también se les preguntó por qué. Las razones son muy similares en ambos países. Las razones comunes a ambos países son las siguientes: ultraconexión constante "Ultraconexión, correos después del horario laboral, anuncios corporativos tarde en la noche, notificación en su móvil". A algunos teletrabajadores les resulta más difícil separar su vida personal de la profesional. "Teletrabajo en mi habitación y a veces desde cama. Esto significa que hay menos separación entre mi vida personal y laboral". Las horas de trabajo no son respetadas por los compañeros/clientes "Realmente siempre es difícil desconectar ya que te pueden llamar tanto clientes como compañeros fuera de horas de trabajo".

Siguiendo con la pregunta sobre la dificultad de desconectar digitalmente, se plantea la cuestión de si los trabajadores a distancia consideran que han conseguido mejorar su conciliación laboral y familiar gracias a esta práctica.

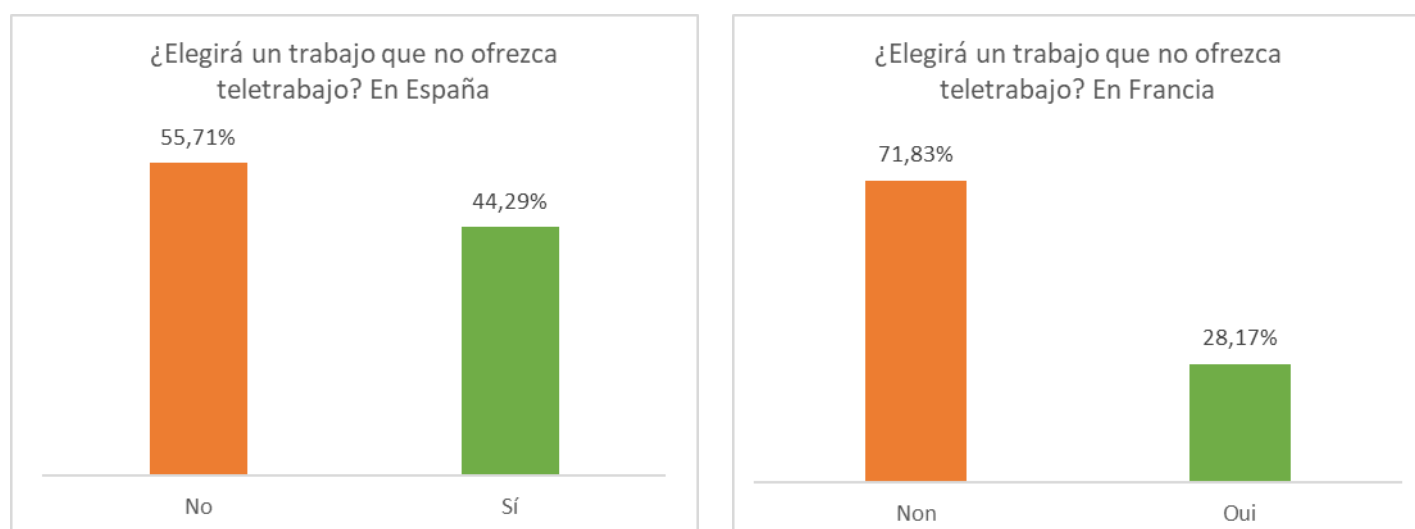
Gráfico 5: Consideración de alcanzar un mejor balance de la vida personal y profesional gracias al teletrabajo en España y Francia



Estos gráficos muestran que más de la mitad de los teletrabajadores encuestados en ambos países están totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, es interesante observar que hay muchos más teletrabajadores españoles que están muy satisfechos con esta forma de trabajar, casi la mitad de ellos totalmente de acuerdo con esta afirmación (44,29%) frente a sólo el 29,58% en Francia.

Una de las preguntas finales del cuestionario era si los teletrabajadores actuales aceptarían un trabajo que no ofreciera teletrabajo.

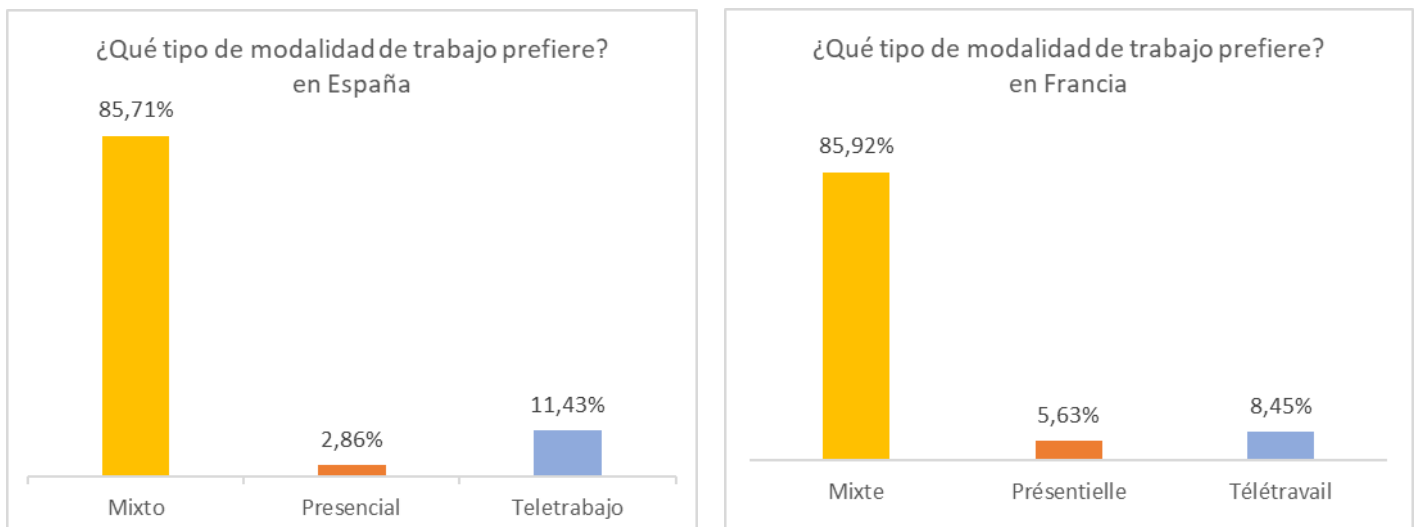
Gráfico 6: Elección de un puesto de trabajo que no ofrezca teletrabajo en España y Francia



Se observa una diferencia notable entre los dos países en relación con esta pregunta. En España, los teletrabajadores serían más propensos a elegir un empleo no teletrabajador, con un 44,29% de los encuestados, casi la mitad. En Francia, por el contrario, sólo el 28,17% de los teletrabajadores franceses elegirían un empleo no teletrabajador, es decir, menos de un tercio, o 20 de las 71 personas encuestadas.

La última pregunta es para saber qué modalidad se prefiere, el trabajo presencial, el teletrabajo o la mixta, una combinación de ambos.

Gráfico 7: Modalidad preferida de los teletrabajadores en España y Francia

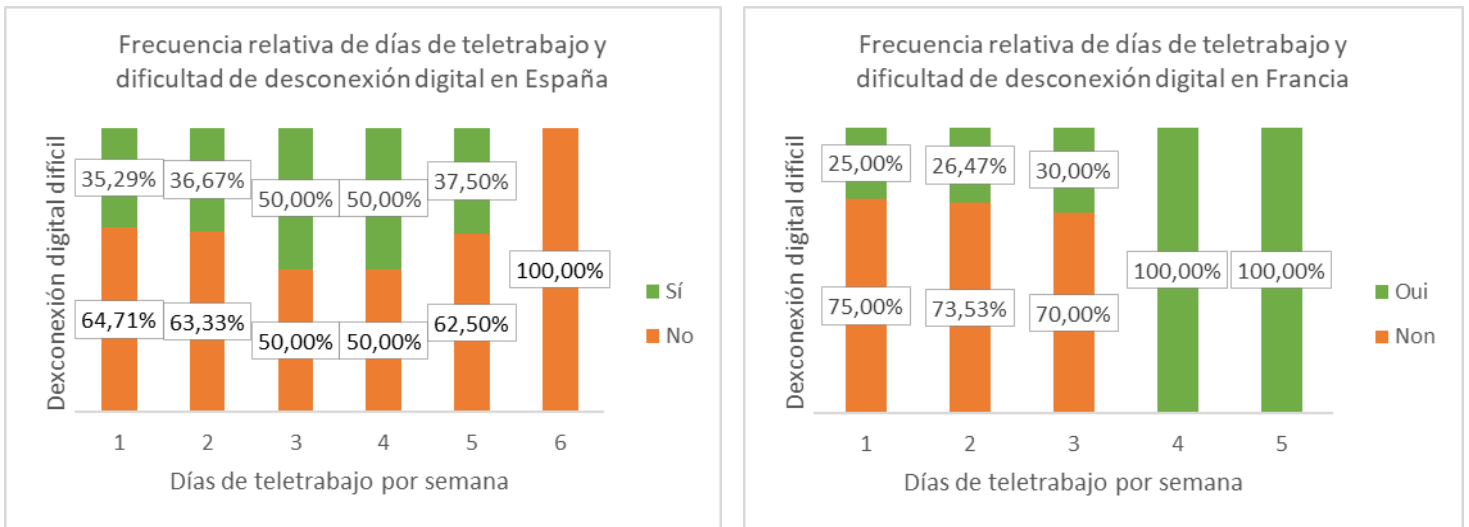


En los dos países estudiados, la modalidad de trabajo preferida por las personas que teletrabajan es la mixta, que combina teletrabajo y trabajo presencial, con una marcada preferencia de más del 85% en España y Francia. No se observó ninguna distinción significativa entre estos dos conjuntos de datos.

En este apartado, se analizarán conjuntamente varias variables para determinar si existe una relación entre la dificultad para desconectar digitalmente y otros tres elementos en los distintos países, y más concretamente en Francia y España. Los elementos que se tienen en cuenta son el número de días teletrabajados por semana, la consideración de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, la consideración de trabajar más y la edad de los teletrabajadores.

En primer lugar, se analizará la frecuencia relativa entre el número de días teletrabajados por semana y la dificultad de la desconexión digital.

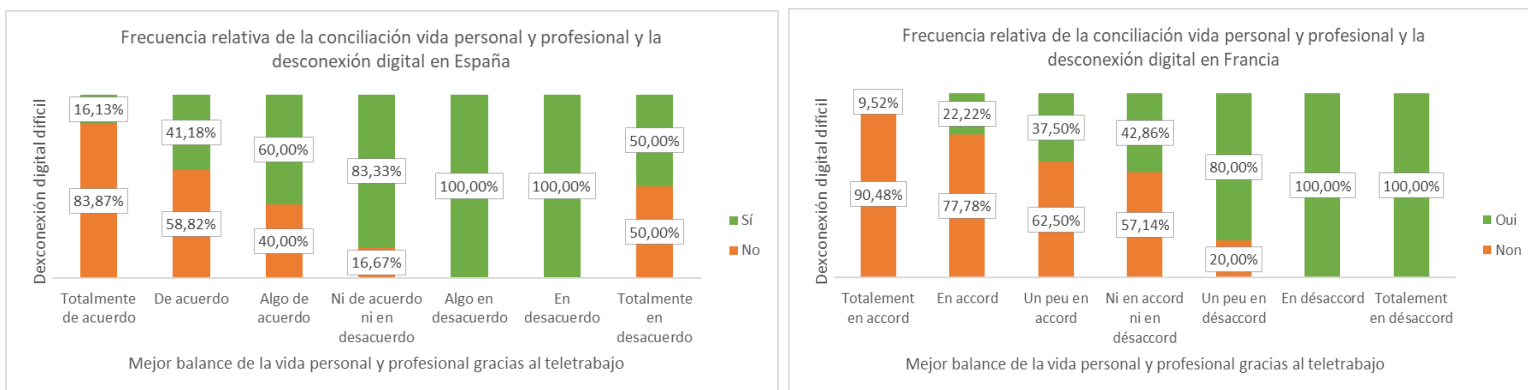
Gráfico 8: Frecuencia relativa de días de teletrabajo y la dificultad de desconexión digital en España y Francia



En el caso de los encuestados españoles, el gráfico no revela diferencias significativas entre la dificultad para desconectar digitalmente y el número de días teletrabajados por semana. En Francia, en cambio, existe una relación clara entre estas dos variables. De hecho, a medida que aumenta el número de días teletrabajados, resulta más difícil desconectar, con una tasa que varía entre el 25% y el 30% para los que teletrabajan de 1 a 3 días, frente al 100% para los que teletrabajan de 4 a 5 días a la semana.

Después, en esta segunda parte, será estudiado la relación entre la dificultad para desconectar digitalmente y la percepción de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal gracias al teletrabajo.

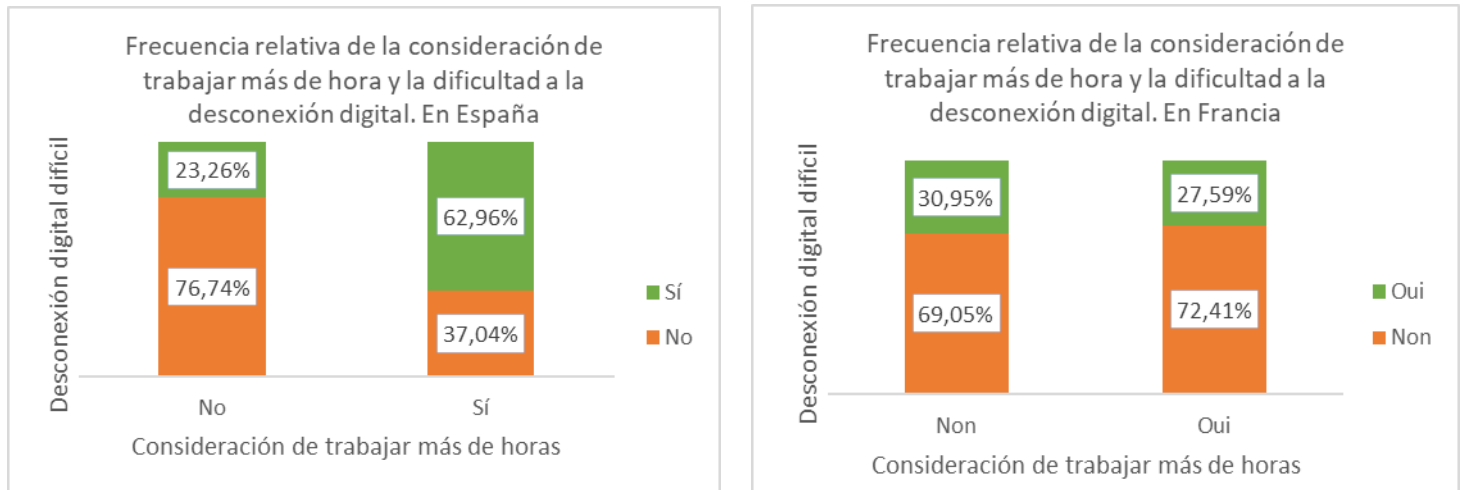
Gráfico 9: Frecuencia relativa de una mejor conciliación entre la vida personal y profesional gracias al teletrabajo y la dificultad de desconexión digital en España y Francia



Los gráficos de España y Francia muestran claramente esta relación. Los teletrabajadores que no consideran que el teletrabajo les haya permitido lograr un mejor equilibrio entre la vida

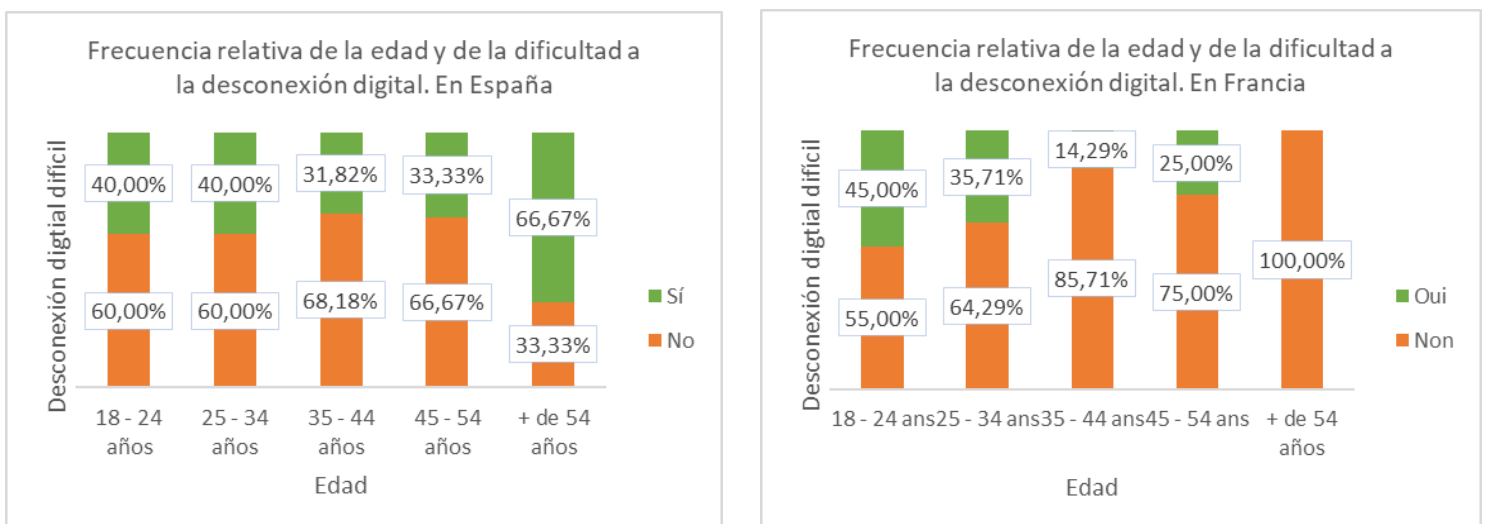
laboral y personal son aquellos a los que les resulta difícil desconectar digitalmente. Esto se refleja en las respuestas que expresan desacuerdo o total desacuerdo.

Gráfico 10: *Frecuencia relativa de la consideración de trabajar más horas y la dificultad de desconexión digital en España y Francia*



Aquí se observa una diferencia en cuanto a la relación con la consideración de trabajar más y la difícil desconexión digital, pero sólo en España. Casi el 63% de los teletrabajadores españoles a los que les resulta difícil desconectar digitalmente también parecen inclinados a trabajar más horas en casa. Por el contrario, no se pudo identificar ninguna relación clara entre estas dos variables en Francia.

Gráfico 11: *Frecuencia relativa de la edad y la dificultad de desconexión digital en España y Francia*

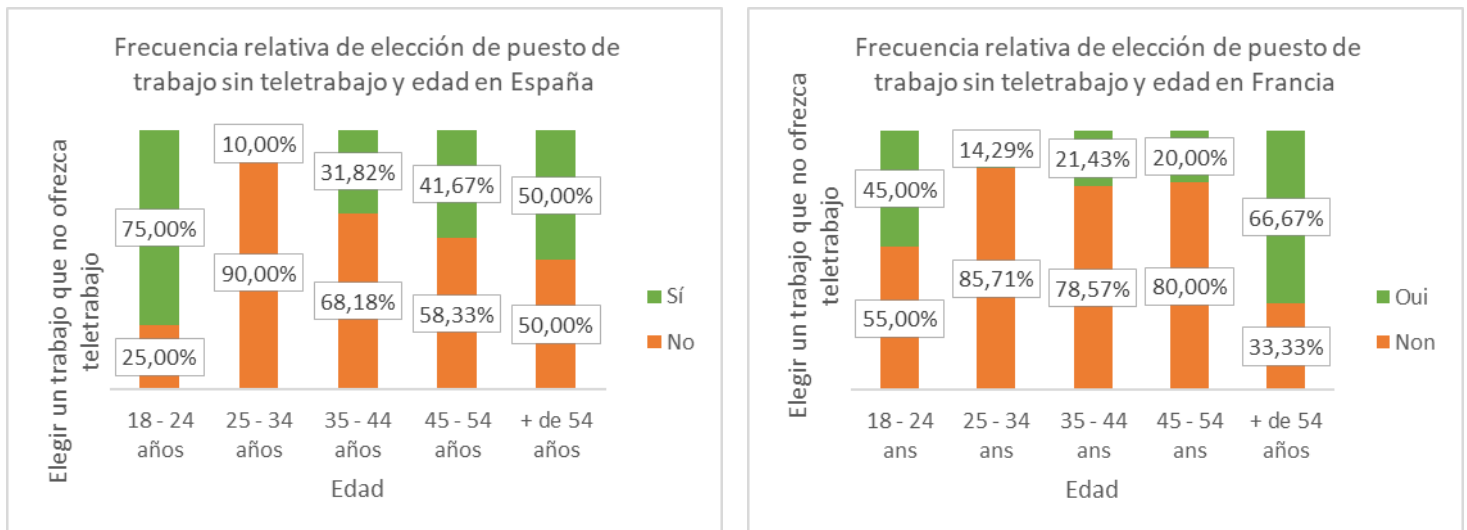


En España, todos los grupos de edad experimentan alguna dificultad para desconectarse digitalmente, pero destaca un grupo de edad en particular, los mayores de 54 años, donde más del 66% encuentra dificultades. En Francia, en cambio, la situación es inversa: los mayores de

54 años no tienen ninguna dificultad para desconectarse digitalmente, a diferencia de los jóvenes de 18 a 24 años, de los que casi la mitad tiene problemas en este ámbito.

Por último, analizaremos si existe relación entre el deseo de los teletrabajadores de elegir un empleo no teletrabajador después de haber experimentado el teletrabajo y su edad.

Gráfico 12: *Frecuencia relativa de la elección de puesto de trabajo sin teletrabajo y la edad en España y Francia*



Los gráficos muestran que los grupos de edad más dispuestos a aceptar un empleo no teletrabajador son los de 18 a 24 años y los mayores de 54 años. Por otro lado, para los teletrabajadores de entre 25 y 44 años, la mayoría tanto en España como en Francia no está dispuesta a aceptar un empleo no teletrabajador. Existe una diferencia para el grupo de 45-54 años entre los dos países. En Francia, el 80% de los teletrabajadores no aceptarían un empleo no teletrabajador, mientras que en España las proporciones de los que elegirían o no un empleo no teletrabajador son equivalentes.

Como parte final de los resultados, la tabla de correlaciones que se presenta a continuación representa las distintas preguntas formuladas al distribuir los cuestionarios. Su finalidad es confirmar o refutar las dos hipótesis formuladas, así como identificar otras variables que pueden diferir de un país a otro. Es importante determinar si estas variables son dependientes o independientes. Para esta comprobación se utilizarán los resultados de las pruebas Chi-cuadrado de Pearson que hemos obtenido.

En este estudio, el valor p bajo indica si es improbable que la asociación observada en la muestra se produzca por pura casualidad. Un valor p inferior al 5%, es decir, un valor $p < 0,05$, se

considera bajo. En este caso, podemos formular la hipótesis de que las variables están asociadas en la población. La asociación observada en la muestra se considera entonces estadísticamente significativa.

Figura 6 : *Tabla de correlación con respecto a los países.*

Creación propia desde los resultados de Jamovi

p-value	Días actuales de teletrabajo por semana	Días ideal	Trabajar más horas	Desconexión digital difícil	Mejor balance vida personal y profesional	Elección de un trabajo sin teletrabajo	Tipo de modalidad preferida
Países	0.008	0.010	0.732	0.289	0.550	0.036	0.369

Las dos hipótesis son las siguientes:

H1: Los franceses teletrabajan con menos frecuencia que los españoles.

H2: En España existen más dificultades en cuanto a la desconexión digital. Es más complicado establecer una frontera clara entre el trabajo y la vida personal que en Francia.

La primera hipótesis (H1) afirma que los franceses teletrabajan con menos frecuencia que los españoles. Analizando los datos anteriores, se observa que los franceses teletrabajan una media de 1,90 días por semana, mientras que los españoles teletrabajan 2,41 días por semana. Observando la tabla de correlaciones, vemos también que el valor p es inferior al 5%, con un valor del 0,8%. Por lo tanto, esta hipótesis está validada estadísticamente. Además, si consideramos la posibilidad de que los teletrabajadores elijan el número de días que teletrabajan a la semana, es interesante observar que los franceses prefieren una media de 2,41 días de teletrabajo, mientras que los españoles prefieren una media de 2,9 días. De nuevo, esta diferencia es estadísticamente significativa, con un valor p del 1%.

La segunda hipótesis (H2) se refiere a las dificultades asociadas a la desconexión digital en España, y a la mayor dificultad para establecer una frontera clara entre la vida laboral y personal en comparación con Francia. Tras analizar los gráficos, se observa una diferencia visible. Sin embargo, observando la tabla de correlaciones, el valor p para esta pregunta relativa a la diferencia entre países es del 28,9%, lo que se considera un valor p muy elevado. Esto sugiere que estas dos variables son independientes y, por lo tanto, no se puede validar esta hipótesis. Esta diferencia no es significativa.

Es importante señalar que, de todas las demás preguntas formuladas a lo largo de la encuesta, sólo una es estadísticamente significativa. De hecho, sólo un valor p es inferior al 5%. Este análisis se refiere a la elección de un puesto de trabajo que no ofrezca la posibilidad de teletrabajar. Con un valor p del 3,6%, la diferencia de esta variable entre los dos países es, por tanto, significativa.

Discusión

Tras analizar los resultados obtenidos en las dos encuestas en línea, sólo pudimos validar una de las dos hipótesis. Se extrajeron las siguientes conclusiones.

Los perfiles de los teletrabajadores en España y Francia son similares. Se trata de personas que desempeñan trabajos que pueden realizarse fácilmente a distancia, como el marketing, la publicidad, la ingeniería y las profesiones relacionadas con el mundo digital. Estos teletrabajadores tienen generalmente entre 18 y 54 años.

El análisis de los datos revela dos diferencias significativas entre los dos países europeos, España y Francia. En primer lugar, el teletrabajo es más frecuente en España que en Francia, con una frecuencia media de 2,41 días por semana para los españoles frente a 1,90 días para los franceses. Además, los teletrabajadores españoles quieren trabajar una media de 3,10 días a la semana, mientras que los franceses prefieren trabajar sólo 2,61 días. Estos resultados confirman nuestra primera hipótesis de que los franceses teletrabajan con menos frecuencia que los españoles. Por lo tanto, los datos recogidos en las encuestas se corresponden con los que se encuentran en la literatura, en particular en un informe IFOP (2022). Este informe destaca la preferencia de los franceses por menos días de teletrabajo que los españoles, ilustrada por una frecuencia media ideal de teletrabajo que oscila entre 2,7 días por semana en España y sólo 1,8 días en Francia. Estas cifras reflejan el hecho de que ambos países han conseguido alcanzar sus días ideales de teletrabajo, ya que actualmente reflejan los días que teletrabajan realmente, pero también indican un aumento de los días ideales de teletrabajo en comparación con la situación actual.

La otra diferencia significativa entre los dos países se refiere a la elección de un empleo sin posibilidad de teletrabajo. Existe una divergencia en las preferencias de los trabajadores entre los dos países en cuanto al tipo de empleo buscado. En Francia, una gran mayoría, más del 70%, preferiría no optar a un empleo que no ofrezca la posibilidad de trabajar a distancia, mientras que sólo el 44% de los españoles comparte esta inclinación. Esta tendencia puede explicarse por diferencias culturales o por una proximidad diferente al trabajo. También puede deberse al hecho de que los franceses adoptaron el teletrabajo antes de la pandemia del Covid-19 y lo encontraron muy satisfactorio, lo que les anima a mantener esta práctica sin desear cambiarla. También encontramos que la aceptación de un trabajo sin la posibilidad de teletrabajar está ligada a la edad del individuo. Para las personas de entre 18 y 25 años, el 75% está a favor en España y el 45% en Francia, mientras que para las personas de entre 25 y 54 años se oponen

totalmente a aceptar un trabajo que no ofrezca la posibilidad de teletrabajar, con un porcentaje medio en los dos países del 23,2%. Estas observaciones corroboran los datos que indican que las personas de entre 18 y 25 años estarían dispuestas a trabajar para empresas que sólo ofrecieran la posibilidad del trabajo presencial en el 45,5% de los casos. Sin embargo, este porcentaje disminuye a medida que aumenta la edad media, ya que sólo el 34% de las personas de entre 26 y 55 años estarían menos dispuestas a plantearse un cambio de trabajo sin teletrabajo (Aegon, 2023).

Además, se observó otra divergencia, relativa a la frecuencia entre la dificultad de desconectar digitalmente y la consideración de trabajar más horas. Esta relación sólo es identificable en España, donde casi el 63% de los trabajadores españoles muestran una asociación entre estas dos variables. Esta observación sugiere una peculiaridad en la dinámica entre desconexión digital y horas de trabajo adicionales específicamente dentro de la población.

Estas diferencias entre España y Francia en materia de teletrabajo reflejan la diversidad de prácticas y mentalidades en Europa.

Como se ha mencionado en la sección anterior, no se observaron diferencias significativas en la dificultad de la desconexión digital entre los dos países. Sin embargo, los datos recogidos en las encuestas muestran variaciones significativas respecto a la información disponible en la literatura. En España y Francia, los porcentajes respectivos de personas que no encuentran difícil la desconexión digital desde la introducción del teletrabajo son del 38% y 29% según las encuestas. Por el contrario, un informe de InfoJobs sobre desconexión digital menciona que al 75% de los trabajadores en España les resulta difícil desconectar fuera del horario laboral. Esta discrepancia pone de manifiesto la importancia de tener en cuenta los datos empíricos para comprender mejor las realidades sobre el terreno.

Se pueden extraer dos conclusiones comunes, destacando que la mayoría de los teletrabajadores de estos dos países europeos han conseguido un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal gracias al teletrabajo. Además, cabe destacar que la modalidad preferida por los teletrabajadores es una combinación de trabajo a distancia y presencial, la denominada modalidad mixta. Como sugiere la bibliografía, sólo el 8% de los trabajadores híbridos expresan su pesar cuando ocasionalmente tienen que volver a las instalaciones de su empresa (Okta, 2023). Estos resultados son totalmente coherentes con el hecho de que más del 85% de ambas poblaciones europeas prefieren la modalidad mixta. Esto pone de manifiesto una preferencia generalizada por el equilibrio entre el trabajo a distancia y la presencia en la empresa.

Otra información procedente de la literatura indicaba que casi el 55% de los teletrabajadores franceses consideraban que su carga de trabajo, y por tanto sus horas de trabajo, habían aumentado desde que empezaron a trabajar desde casa (F. Baumlin, 2022). Los resultados de la encuesta muestran que algo más del 40% (proporción ligeramente inferior a la estimada en la literatura) comparte esta percepción. Aunque esta diferencia puede atribuirse a la variabilidad de los encuestados, es interesante observar que las cifras se mantienen bastante próximas a los datos encontrados en la literatura.

Además, los resultados de la encuesta también permitieron verificar la información de la literatura sobre desconexión digital. Los datos apoyan la idea de que el derecho a la desconexión digital garantiza un equilibrio entre el tiempo de trabajo y la vida personal (Eurofound, 2021). Esto es cierto en los dos países estudiados. Cuando resulta más difícil la desconexión digital, los teletrabajadores tienden a informar de que no han conseguido o han tenido menos éxito a la hora de lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal a través del teletrabajo.

Conclusión

En conclusión, este estudio subraya la importancia significativa del teletrabajo en Europa, destacando al mismo tiempo las divergencias entre España y Francia, así como las numerosas similitudes que las caracterizan. Estos resultados ponen de relieve la complejidad de la dinámica del teletrabajo en estos dos países, ilustrando tanto las tendencias compartidas como las características específicas de cada contexto nacional. Esta diversidad subraya la importancia de tener en cuenta los matices locales y culturales a la hora de desarrollar políticas y prácticas de teletrabajo en un contexto europeo.

A lo largo de este trabajo, y sobre todo en la sección de resultados, surgieron muchas preguntas, lo que provocó sorpresas en varias de las conclusiones, incluida una sorprendente asociación entre el grupo de edad y la aceptación de un trabajo sin teletrabajo. Los resultados de esta sección fueron reveladores, ya que no esperaba que el grupo de edad más dispuesto a aceptar un trabajo sin teletrabajo fuera el de 18-24 años. Estos individuos, al haber experimentado el teletrabajo desde que entraron en el mercado laboral, parecen más inclinados a aceptar ofertas de trabajo sin esta opción. Por otro lado, grupos de edad como... han pasado gran parte de su vida laboral sin esta modalidad de trabajo y se muestran reacios a aceptar una oferta sin teletrabajo.

Otra conclusión es que los teletrabajadores españoles dan menos importancia a la posibilidad de trabajar a distancia y están más abiertos a otras opciones laborales. Esta actitud podría explicarse por el hecho de que los españoles están menos acostumbrados a esta forma de trabajar y, por tanto, serían más proclives a renunciar a ella. Según el INE, una parte importante de las personas que tienen la opción de teletrabajar prefieren no hacerlo (58,5%). Entre las razones esgrimidas se encuentran los inconvenientes asociados al teletrabajo, como la falta de contacto con superiores y compañeros, las dificultades para desconectar del trabajo y la sobrecarga laboral. Esta reticencia de los trabajadores españoles al teletrabajo subraya las especificidades culturales y profesionales de este contexto. Destaca el peso de los hábitos de trabajo tradicionales y las preferencias personales que desempeñan un papel crucial en la forma en que el teletrabajo es percibido y adoptado dentro de la mano de obra española.

En esta conclusión, también me gustaría abordar el tema emergente de la desaparición del teletrabajo, ya observable en las empresas americanas y que empieza a manifestarse en Europa, particularmente en España como se menciona en el artículo citado en la bibliografía. Parece plausible que esta práctica pueda desaparecer en España, ya que los españoles, como

indican los resultados de las encuestas sobre la aceptación de un puesto de trabajo sin teletrabajo, parecen dispuestos a vivir sin esta opción. Sin embargo, es poco probable que Francia y los franceses estén dispuestos a abandonar el teletrabajo, una práctica muy apreciada. Si se suprimiera, los franceses, que a menudo lo consideran un "derecho", podrían protestar e ir a la huelga para exigir que se mantenga.

La aportación de mi trabajo radica en el hecho de que no he identificado ninguna investigación previa que haya realizado una comparación de las prácticas de teletrabajo en España y Francia exclusivamente. Por lo tanto, mi mayor contribución es proporcionar un análisis comparativo en profundidad para resaltar las diferencias significativas en la aplicación del teletrabajo en estos dos países.

No obstante, cabe destacar una serie de limitaciones del estudio. En primer lugar, una representación excesiva de mujeres en la muestra podría sesgar los resultados, dado que las mujeres suelen ser más propensas a responder a encuestas en línea. Además, las personas mayores de 54 años estaban infrarrepresentadas en nuestro estudio, lo que puede influir en la generalización de los resultados al conjunto de la población trabajadora.

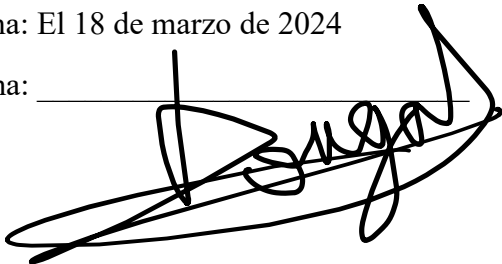
Las futuras líneas de investigación podrían centrarse en la cuestión de la elección de un empleo sin teletrabajo. Un análisis en profundidad de las razones que influyen en esta decisión entre los individuos sería beneficioso para comprender mejor las diferencias entre los dos países estudiados y, posiblemente, poner en marcha medidas para promover el teletrabajo en el país menos proclive a esta práctica. Esta información pondría de manifiesto posibles disparidades en los hábitos de trabajo y allanaría el camino para estudios más profundos sobre los factores que influyen en estas elecciones. Profundizando en estos aspectos, sería posible formular recomendaciones concretas para fomentar la adopción del teletrabajo y optimizar su eficacia en un contexto profesional.

Por la presente, yo, Gwénaëlle Dougal, estudiante del Grado en Administración y Dirección de Empresas con Mención Internacional (ADE E-4) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado “ Los retos del teletrabajo para los empleados de dos países de la Unión Europea: España y Francia, un análisis comparativo”. declaro que no he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: El 18 de marzo de 2024

Firma: _____

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G Dougal', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

Referencias

- Aegon. (2023), VI Estudio de Salud y Estilo de Vida <https://www.aegon.es/te-cuida/estudio-salud-estilo-vida>
- Allal-Chérif, O. (s. f.). Pourquoi travaille-t-on plus et mieux en télétravail ?, de <https://theconversation.com/pourquoi-travaille-t-on-plus-et-mieux-en-teletravail-148131>
- Bălăcescu, A., Aurelia, P., & Păunescu, L.-M. (2021). Adaptability To Teleworking In European Countries. *www.amfiteatru economic.ro*, 23, 683. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/683>
- Baumlin, Bendavid, Lanoë-Danel, F., Romain, Enora. (s. f.). *Pratiques et représentations associées au télétravail en Europe—Fondation Jean-Jaurès*. Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.jean-jaures.org/publication/pratiques-et-representations-associees-au-teletravail-en-europe/>
- Blahopoulou, J. *Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. Lessons learned during COVID-19 lockdown in Spain | Current Psychology*. (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-02873-x>
- Dubois, Y., Messer, M. A., Ravalet, E., Daffe, L., Utz, S., Kaufmann, V., Moreau, D., Mermoud, D., Principi, F., & Sciboz, L. (Eds.). (2020). *Effets de la crise sanitaire: 1. Le télétravail dans 7 pays européens*. MOBIL’HOMME Sàrl.
- ¿El fin del teletrabajo en España? La mayoría de CEOs del país le han puesto fecha de fin*. (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.economista.es/empleo/noticias/12495911/10/23/el-fin-del-teletrabajo-en-espana-la-mayoria-de-ceos-del-pais-le-han-puesto-fecha-de-fin.html>
- En Espagne aussi, le télétravail se banalise*. (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.courrierinternational.com/article/tendance-en-espagne-aussi-le-teletravail-se-banalise>
- Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail | economie.gouv.fr*. (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2023, de <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/125499>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2021). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/748556>
- Flash Datos de Teletrabajo 2022*. (2022).
- Gómez, D. (s. f.). *Teletrabajo: Qué es, importancia, ventajas y ejemplos*. Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://blog.hubspot.es/marketing/teletrabajo>
- How usual is it to work from home? - Produit Actualité Eurostat—Eurostat*. (s. f.). Recuperado 21 de diciembre de 2023, de <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, Pub. L. No. Real Decreto-ley 28/2020, BOE-A-2020-11043 79929 (2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>
- La déconnexion digitale: Qu'est-ce que c'est? - Minimalist space.* (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://minimalistspace.fr/la-deconnexion-digitale-quest-ce-que-cest/>
- Lagand, S. (2021, enero 18). *Le télétravail: Définition, histoire et contexte.* Le Teletravail. <https://www.le-teletravail.com/post/le-télétravail-définition-histoire-et-contexte>
- Le droit à la déconnexion: Pas si simple à mettre en œuvre.* (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.duperrin.com/2021/10/19/le-droit-a-la-deconnexion-pas-si-simple-a-mettre-en-oeuvre/>
- Les accords d'entreprise portant sur le télétravail: Quels usages durant la crise sanitaire? | DARES.* (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2023, de <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-accords-dentreprise-portant-sur-le-teletravail-quels-usages-durant-la-crise>
- Le télétravail en France en 2023 : Un virage stratégique vers le futur du travail. (2023, noviembre 15). *Centre d'affaires à Toulouse Blagnac – INSITU Work & Space.* <https://workspace.insitu-groupe.com/le-teletravail-en-france-en-2023-un-virage-strategique-vers-le-futur-du-travail/>
- L'évolution du télétravail en Europe.* (2021, septiembre 17). *Le Journal du Palais.* <https://journal-du-palais.fr/au-sommaire/europe/l-evolution-du-teletravail-en-europe>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2021). Factores de desigualdad entre teletrabajadores en Europa. *Revista de Economía Crítica*, 31, Article 31.
- Marin, R. (s. f.). Implementation of Telework in the European Union. *Journal of Human Resources Management Research.*
- Montéréal, J. (s. f.). Télétravail, avantages et inconvénients pour l'employeur et le salarié. Recuperado 23 de febrero de 2024, de <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/bien-etre-employes/teletravail-avantages>
- Okta, *Les stratégies à long terme des dirigeants européens en matière de travail hybride*, The Okta Hybrid Work Report 2023, Recuperado 21 de diciembre de 2023. <https://www.okta.com/sites/default/files/2023-01/Okta-Hybrid-Work-Report-FR.pdf>
- Pape Van Dyck, A. *Déconnexion digitale en Espagne: Elle n'existe pas pour deux tiers des travailleurs.* (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://lepetitjournal.com/madrid/comprendre-espagne/deconnexion-digitale-espagne-340892>
- Pape Van Dyck, A. (s. f.). *Radiographie du télétravail en Espagne.* Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://lepetitjournal.com/barcelone/emploi/radiographie-teletravail-espagne-340155>
- Roales-Nieto, J. L. (s. f.). *Le télétravail en Espagne: Quelles différences et similitudes avec le pays voisin? Par José Luis Roales-Nieto, Avocat.* Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.village-justice.com/articles/teletravail-espagne-quelles-differences-similitudes-avec-pays-voisin,37853.html>

Télétravail en France: Bilan 2023 et perspectives d'avenir pour les entreprises. (s. f.). droit-travail-france.fr. Recuperado 22 de diciembre de 2023, de https://www.droit-travail-france.fr/teletravail-en-france---bilan-2023-et-perspectives-d-avenir-pour-les-entreprises_ad2053.html

Télétravail: Le Parlement européen défend le droit à la déconnexion | *vie-publique.fr.* (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.vie-publique.fr/en-bref/278363-teletravail-le-parlement-europeen-defend-le-droit-la-deconnexion>

Uceda, J. (s. f.). La compilation définitive des statistiques sur le télétravail en 2023. *Data Hub.* Recuperado 21 de diciembre de 2023, de <https://www.sortlist.fr/datahub/reports/chiffres-teletravail/>

Why workers in some countries are more comfortable about returning to the office | *Free to read.* (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2023, de <https://www.ft.com/content/84463da4-4aa6-433b-8490-f79ed86eedef>

Anexos

Encuesta:

Introducción: Hola, soy estudiante de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid. Estoy realizando este estudio como parte de mi trabajo de fin de grado sobre el teletrabajo. Este estudio tiene fines académicos y no comerciales. El estudio no supone ningún beneficio ni riesgo para usted. No se te pedirá ningún dato personal como tu nombre, fecha de nacimiento o dirección.

Para responder a este cuestionario, debe tener el siguiente perfil: tener más de 18 años, trabajar y ser residente en España. (Francia por la encuesta en francés)

1. ¿Encaja usted en este perfil? (marque lo que corresponde)

Sí (Ir a la pregunta 3)

No (Fin de la encuesta)

2. ¿En qué sector trabaja?

Actividades Inmobiliarias/ Administración pública/ Artículos de lujo/ Atención sanitaria y hospitalaria/ Industria automovilística/ Automoción/ Banca/ Banca de inversión/ Biotecnología/ Construcción/ Consultoría de estrategia y operaciones/ Cosméticos/ Derecho/legal/ Educación/ Electrónica/ Energía / Energías renovables/ Gran consumo y alimentación/ Hostelería y restauración/ Industria farmacéutica/ Industria química/ Industria textil y moda/ Infraestructura/ Ingeniería/ Instalaciones y servicios recreativos/ Logística/ Marketing y publicidad/ Otro sector/ Seguridad/ Seguros/ Servicios de RRHH/ Servicios y tecnologías de la información/ Telecomunicaciones/ Transporte y mensajería/ Videojuegos

3. ¿Utiliza actualmente la modalidad de teletrabajo? Si (pregunta 5) / No (Fin del cuestionario)

5. ¿Cuántos días a la semana teletrabaja? Número de día 1 2 3 4 5

6. ¿Si pudiera elegir cuantos días teletrabaja en la semana cual elegiría? 1 2 3 4 5

7. ¿Considera que trabaja más horas en teletrabajo? Sí (pregunta 8) /No (pregunta 9)

8. ¿Cuáles son las razones por las que trabaja más horas desde que empezó a teletrabajar?

9. ¿Le resulta difícil desconectar digitalmente de su trabajo después de la introducción del teletrabajo en su vida? Si (pregunta 10) / No (pregunta 11)

10. Sí, le resulta difícil desconectar digitalmente de su trabajo después de la introducción del teletrabajo en su vida, ¿cuáles son las razones?

11. ¿Considera que alcanza un mejor balance de la vida personal y profesional gracias al teletrabajo? Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo/ Algo en desacuerdo/ Ni de acuerdo ni en desacuerdo/ Algo de acuerdo/ De acuerdo/ Totalmente de acuerdo

12. ¿Teletrabaja antes del Covid? Sí / No

13. ¿Elegirá un trabajo que no ofrezca teletrabajo? Sí / No

14. ¿Qué tipo de modalidad de trabajo prefiere? Teletrabajo / presencial / mixto

15. ¿Cuántos años tiene? 18 - 24 años/ 25 - 34 años/ 35 - 44 años/ 45 - 54 años/ + de 54 años

16. ¿Con qué género se identifica? Mujer / hombre / otro

Gracias por rellenar este cuestionario. Le agradecería que compartiera el enlace a este cuestionario con sus amigos y familiares.