

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN RECIENTE

(TELEWORKING IN SPAIN: ANALYSIS AND RECENT EVOLUTION)

Autoras: Laura María Hernández Negrín y Laura Hernández Brito

Tutora: Dña. Olga María Rodríguez Rodríguez

Grado en ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2020/2021
Convocatoria de Junio

San Cristóbal de La Laguna, a 11 de junio de 2021

RESUMEN

En esta Memoria se analiza la evolución del teletrabajo en España desde 2006 hasta 2020, comparando, además, con los países de Europa. Utilizando datos del INE y Eurostat, los resultados muestran que el teletrabajo se ha incrementado de manera importante durante el periodo analizado, especialmente en 2020 como consecuencia de la COVID-19. Las nuevas tecnologías y la cobertura de banda han favorecido el desarrollo de esta modalidad laboral. Además, se obtiene que las mujeres teletrabajan de manera habitual más que los hombres y que son los individuos de entre 25 y 54 años los que más usan el teletrabajo. Asimismo, se encuentra que los autónomos teletrabajan en mayor medida que los asalariados, siendo Madrid, Cataluña y Melilla las regiones con mayor uso del mismo. Por otro lado, España está por debajo de la media europea en cuanto al teletrabajo se refiere, siendo los países nórdicos quienes más lo usan.

Palabras clave: teletrabajo, COVID-19, España

ABSTRACT

This study analyzes the evolution of teleworking in Spain from 2006 to 2020, comparing the results with those found for the Europe countries. Using data from INE and Eurostat, the results show that teleworking has increased significantly during the period considered, especially in 2020 due to the effects of the COVID-19 pandemic. New technologies and bandwidth coverage have allowed the development of remote work in the last decades. Moreover, the results show that women use regular teleworking more than men do, being the individuals aged between 25 and 54 those who use teleworking to the greatest extent. Noticeable, the proportion of self-employed who use teleworking is higher than the corresponding to salaried workers. In addition, Madrid, Cataluña, and Melilla are the regions with the highest use of teleworking. The international comparison shows that Spain is below the European average in relation to remote work use, being the Nordic countries those where teleworking is most widely used.

Keywords: teleworking, COVID-19, Spain

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
2.1. CONCEPTO DE TELETRABAJO.....	5
2.2. TIPOS DE TELETRABAJO.....	5
2.2.1. Nómadas tecnológicos.....	7
3. CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO	7
3.1. ASPECTOS POSITIVOS DEL TELETRABAJO.....	7
3.2. ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO	9
4. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO	10
4.1. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES Y ORGANISMOS PÚBLICOS.....	11
5. REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
6. ANÁLISIS EMPÍRICO	14
6.1. DATOS.....	14
6.2. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MAGNITUDES LABORALES.....	14
6.3. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO.....	16
6.3.1. Análisis del teletrabajo en función del sexo.....	17
6.3.2. Análisis del teletrabajo en función de la edad.....	19
6.3.3. Análisis del teletrabajo en función de las Comunidades Autónomas.....	20
6.3.4. Análisis del teletrabajo en función del tipo de empleo.....	22
6.3.5. Análisis del teletrabajo durante la COVID-19.....	23
6.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y EN EUROPA.....	26
7. CONCLUSIONES	29
8. REFERENCIAS	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasas de actividad (2006-2020).....	15
Gráfico 2: Tasas de paro (2006-2020).....	15
Gráfico 3: Tasas de ocupación (2006-2020).....	16
Gráfico 4: Evolución del teletrabajo ocasional y del realizado más de la mitad de los días (%) (2006-2020).....	17
Gráfico 5: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días en función del sexo (%) (2006-2020).....	18
Gráfico 6: Ocupados que teletrabajan ocasionalmente en función del sexo (%) (2006-2020).....	18
Gráfico 7: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días en función de la edad (%).....	19
Gráfico 8: Ocupados que teletrabajan ocasionalmente en función de la edad (%).....	20
Gráfico 9: Evolución del teletrabajo ocasional y habitual durante el periodo 2019-2021T1(%)...23	23
Gráfico 10: Ocupados que teletrabajan de manera habitual en 2020 por género y edad (%)....	24
Gráfico 11: Ocupados que teletrabajan de manera ocasional en 2020 por género y edad (%)...25	25
Gráfico 12: Evolución del teletrabajo en función del sector de actividad (%).....	25
Gráfico 13: Ocupados de entre 15 y 64 años que teletrabajan en España y media de la EU-27 (%).....	27
Gráfico 14: Ocupados de entre 15 y 64 años que teletrabajan en España y media de la EU-27, según sexo (%).....	27
Gráfico 15: Países de Europa que hacen uso del teletrabajo 2020 (%)	28
Gráfico 16: Cobertura de banda ancha fija en Europa, 2012 (%).....	29
Gráfico 17: Cobertura de banda ancha fija en Europa, 2019 (%).....	29

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días y ocasionalmente por Comunidades Autónomas (%).....	21
Cuadro 2: Evolución de la cobertura redes fijas a velocidad > 100 Mbps por Comunidades Autónomas (%).....	22
Cuadro 3: Asalariados y autónomos que teletrabajan de manera habitual y ocasional (%).....	23

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se ha convertido en una herramienta laboral que ha suscitado un gran interés en la literatura no solo relacionada con el mercado de trabajo, sino con otros ámbitos de estudio por las implicaciones que supone (económicas, psicológicas, sociales, demográficas, etc.). En este sentido, el incremento que ha experimentado su uso en los últimos años como consecuencia de la digitalización y el desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente a raíz de la pandemia de la COVID-19 (que ha supuesto un gran impulso del trabajo a distancia), lo han convertido en un tema de máxima actualidad. Este hecho justifica nuestra motivación para realizar esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado, en la que se lleva a cabo un análisis de esta modalidad laboral en España durante el periodo 2006-2020 (datos disponibles hasta la actualidad) y la comparación con su uso a nivel europeo.

El trabajo a distancia ha permitido realizar las tareas profesionales desde el domicilio particular del trabajador, o desde cualquier otro establecimiento distinto al ámbito profesional, sin necesidad de realizar ningún tipo de desplazamiento, lo que, en teoría, permite, entre otras cosas, mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Del mismo modo, cabe destacar que la pandemia de la COVID-19 obligó a muchas empresas a tomar medidas laborales para garantizar su supervivencia y protección, siendo precisamente este tipo de trabajo el que ha permitido la continuidad de la actividad empresarial en los diferentes sectores. Además, se ha producido una adaptación continua del tejido productivo al avance tecnológico, que se va produciendo cada vez de manera más rápida, con objeto de evitar una paralización social como la que hubiese ocurrido, especialmente en el caso del sector educativo y las Administraciones Públicas en general, si no se hubiera podido implantar el teletrabajo.

El desarrollo del trabajo a distancia, que puede ser de diferentes tipos, en los últimos años ha motivado la necesidad de una regulación sobre los derechos y obligaciones de las partes contractuales de la relación laboral, lo que se ha traducido, especialmente a raíz de su mayor uso durante el periodo de pandemia, en la elaboración concreta de una normativa específica sobre esta modalidad laboral. Esta actualización normativa ha supuesto, sin duda alguna, un avance importante que, probablemente, en otras circunstancias, hubiera tardado más tiempo en consolidarse.

En esta Memoria, y utilizando los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se lleva a cabo un análisis del teletrabajo que ofrece una visión detallada del uso de esta modalidad de trabajo según el género, la edad, la situación profesional y el sector de actividad en el que se desarrolla, considerando, a su vez, la evolución temporal desde que se registran datos y, especialmente, durante el periodo de la pandemia. De la misma manera, el estudio permite detectar qué regiones de España son las que hacen un mayor uso de cada una de las modalidades del trabajo a distancia y su evolución a lo largo de las últimas décadas. Además, se lleva a cabo un análisis comparativo del uso del teletrabajo entre España y los países de su entorno (utilizando datos de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat)), con el objetivo de tener una perspectiva de la situación que ocupa nuestro país en este tipo de modalidad laboral respecto a la media europea.

Esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se estructura de la siguiente manera. En el apartado 2 se describe el marco conceptual del teletrabajo, mientras que en el tercero se desarrollan los principales efectos, tanto positivos como negativos, del uso del teletrabajo. Por su parte, el apartado cuatro ofrece una descripción de la normativa más relevante sobre el uso del trabajo a distancia en España. La revisión de la literatura de los estudios realizados sobre esta modalidad de trabajo en el mercado laboral español se desarrolla en el quinto apartado y los resultados del análisis empírico se presentan en la sección seis. Finalmente, el apartado siete incluye las principales conclusiones alcanzadas en esta Memoria.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. CONCEPTO DE TELETRABAJO

El teletrabajo se puede definir como un medio flexible de organización laboral por el cual los trabajadores pueden realizar sus funciones en un lugar diferente a la oficina o lugar de trabajo, pudiendo realizarlo desde su domicilio o desde cualquier otro establecimiento fuera del ámbito en el que lo desarrolla habitualmente, gracias al uso de equipos informáticos y tecnologías de la información y de la comunicación (Peiró y Soler, 2020).

El concepto de teletrabajo, o también denominado trabajo a distancia, surge en la década de 1970 como consecuencia de la crisis petrolera que obligó a la mayoría de las empresas a reorganizar su forma de trabajar con el fin de reducir gastos. Así, fue el físico Jack Nilles el primero en implantar el teletrabajo en una aseguradora, con el objetivo de evitar desplazamientos que conllevaran consumo de petróleo. Esta modalidad laboral se empezó a practicar, por primera vez, en Estados Unidos mediante el uso de tecnologías como la telefonía. El avance tecnológico de las décadas posteriores permitió el desarrollo de los ordenadores personales y la llegada de Internet, lo que facilitó un uso más frecuente y eficaz del trabajo a distancia.

Hoy en día se utilizan diversas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) que ayudan a contar con una organización digital avanzada, como pueden ser el acceso a Internet, numerosas aplicaciones web, la nube, hardware de redes, software, tecnologías inalámbricas, etc. Este avance en la digitalización permite registrar la información de manera segura y ordenada para su posterior aplicación en cualquiera de las funciones que requiera la empresa. Así, según la empresa Randstad en el artículo digital “Cómo influye la tecnología en el entorno laboral” (2016), “la tecnología ha permitido llevar a cabo mejoras en las condiciones de trabajo, aumentar la seguridad y favorecer la comunicación y el flujo de intercambio de información”.

2.2. TIPOS DE TELETRABAJO

En cuanto a los distintos tipos de teletrabajo, siguiendo a Mateu (2018) y Vicente et al. (2018), este se puede clasificar en función de tres aspectos fundamentales: el lugar en el que se desarrolla la actividad, el tipo de comunicación que se lleva a cabo y la organización del trabajo.

En lo que respecta al **lugar** en el que se desarrolla la actividad, pueden distinguirse cuatro tipos:

- **Teletrabajo a domicilio o a distancia:** se trata de uno de los modelos más utilizados de trabajo a distancia consistente en la realización de la actividad en la vivienda habitual del empleado. De manera particular, y con relación a la frecuencia de su uso, podemos distinguir entre el **teletrabajo ocasional**, que hace referencia al realizado por aquellos teletrabajadores que operan desde su vivienda habitual con un horario laboral de menos de 10 horas semanales, y el **teletrabajo habitual**, que es aquel que se desarrolla en más de la mitad de los días trabajados.
- **Telecentros:** según Thibault (2003, pág.17), los telecentros se definen como “lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo”. Esta modalidad laboral se realiza cuando los teletrabajadores tienen su domicilio cerca de estos centros y, por ello, conlleva una reducción de los costes de transporte y un aumento de la comodidad de los empleados. Este tipo de trabajo a distancia lo suelen emplear las PYMEs, ya que estas empresas tienen más dificultades para hacer frente a los gastos que conlleva el teletrabajo en el domicilio de sus empleados en cuanto a tecnología informática se refiere.
- **Teletrabajo móvil o teletrabajo de nómadas digitales:** en este caso, el teletrabajador no se encuentra en un sitio concreto realizando su actividad, sino que está en continuo movimiento y dispone de medios tecnológicos e informáticos adecuados y localizados en todo momento para su correcto funcionamiento y seguimiento. En la actualidad, este tipo de teletrabajo está teniendo un auge importante.
- **Teletrabajo transnacional:** se realiza en un país distinto al de la sede de la organización o empresa matriz; es decir, se desarrolla en una localización internacional distinta a la que le corresponde al empleador. Esta modalidad permite a las empresas trabajar con diversos individuos cualificados sin que la localización geográfica suponga un impedimento laboral.

Asimismo, respecto al **tipo de comunicación** usada en el teletrabajo, encontramos dos tipos:

- **Online:** se caracteriza por una comunicación e interacción continua del teletrabajador con la empresa de toda la información que se genera en el desarrollo de la actividad, utilizando, para ello, medios de comunicación como puede ser el correo electrónico.
- **Off-line:** se caracteriza por dar autonomía al trabajador en el desarrollo de su actividad, por lo que no se produce un intercambio de información continuada con el centro de trabajo.

En cuanto a la **organización** del trabajo, podemos encontrar dos tipos:

- **Individual, colectivo y cooperativo:** el teletrabajo se puede realizar individualmente o en grupo, en el que debe predominar el trabajo cooperativo con el fin de aportar ayuda y no perder la comunicación entre la empresa y el teletrabajador.
- Según la relación contractual, por **cuenta propia** o por **cuenta ajena:** el teletrabajo se puede realizar de manera autónoma, es decir, no estaría sujeto a un contrato laboral y, por ende, no tiene una figura superior a ésta para realizar el trabajo. Por el contrario, en

el caso de un trabajo por cuenta ajena, existe una relación directa entre trabajador y empresario.

2.2.1. Nómadas tecnológicos

En un mundo globalizado en el que la tecnología se ha vuelto uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de funciones en los distintos sectores de actividad, es importante entender determinados conceptos de gran relevancia y actualidad, como es el caso de los nómadas digitales o tecnológicos. Por ello, consideramos conveniente ampliar este tipo de teletrabajo mencionado arriba.

Los nómadas digitales se definen como aquellas personas, ya sean autónomas o asalariadas, que se caracterizan por la libertad del uso de la tecnología para trabajar desde cualquier parte del mundo. Se considera que estos teletrabajadores presentan una serie de ventajas y desventajas que conviene destacar. En lo que concierne a las primeras, encontramos que, al hacer uso de la tecnología, los trabajadores pueden realizar sus obligaciones desde un lugar distinto al centro de trabajo habitual, además de contar con una mayor flexibilidad en espacio y tiempo. En cuanto a las desventajas, encontramos que no tienen vacaciones como tales, pueden tener dificultades tecnológicas, económicas y sociales a la hora de trabajar, lo que puede perjudicar a su rendimiento y, además, podría generar un distanciamiento social, con los correspondientes problemas psicológicos que ello pudiera acarrear. Asimismo, en su contra está el hecho de que muestran una fuerte dependencia hacia la tecnología y la red, de manera que se ven obligadas a usar medios como la “nube” o discos duros que guarden y protejan la información ante cualquier pérdida o problema de seguridad que pueda surgir.

Dentro de los nómadas digitales podemos encontrar personas procedentes de diversas profesiones, como escritores, profesores, diseñadores web, bloggers, asistentes web, fotógrafos, etc.

3. CONSECUENCIAS DEL TELETRABAJO

La puesta en práctica del teletrabajo conlleva una serie de aspectos positivos y negativos tanto para los trabajadores y la empresa como para la sociedad en su conjunto. Siguiendo a Martín (2018) y Vicente et al. (2018), podemos clasificar estos aspectos de la manera que se describe a continuación.

3.1. ASPECTOS POSITIVOS DEL TELETRABAJO

Desde el punto de vista de los **trabajadores**, podemos encontrar las siguientes ventajas:

- ❖ Gran flexibilidad que se genera en los horarios, permitiendo administrar el tiempo de trabajo con la máxima eficacia y eficiencia posible. De esta manera, el individuo tenderá a ser más productivo y llevará una mejor gestión de su trabajo. Esto supone una mayor posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. No obstante, puede que a largo plazo se convierta en un aspecto negativo al no llegar a diferenciarse uno del otro, tal y como se comenta más abajo.

- ❖ Reducción de los costes de transporte, puesto que al realizarse en el domicilio del trabajador no supone gastos de desplazamiento, lo que, además, permite un mejor aprovechamiento del tiempo laboral.
- ❖ Posibilidad de introducir, en el mercado laboral, a determinados colectivos sociales como las personas discapacitadas, al igual que aquellas que tienen dificultades para desplazarse.

Desde otra perspectiva, como es la de la **organización**, podemos destacar lo siguiente:

- ❖ Se produce una reducción de costes de infraestructuras ya que, al realizarse el trabajo desde el domicilio, no se utilizan los inmuebles para llevar a cabo la actividad, por lo que los costos fijos de las empresas tienden a disminuir.
- ❖ Posibilidad de contratar de manera telemática a personas que se encuentran en zonas geográficas distintas, disponiendo de una mayor variedad de individuos que puedan tener mejores competencias para el desarrollo de la actividad laboral.
- ❖ Mejora conjunta de la productividad y de los beneficios que conlleva el uso de este tipo de trabajo para las empresas.

Finalmente, podemos destacar una última perspectiva, como es la de la **sociedad**:

- ❖ Reducción de la contaminación como consecuencia del menor uso del transporte. La reducción en los desplazamientos permite, a su vez, una disminución del número de accidentes y bajas médicas relacionadas con estos.
- ❖ Mejora en la colaboración entre distintas áreas, que permitan el desarrollo de proyectos desde cualquier parte del mundo, es decir, permite que los individuos de diversos países elaboren un proyecto juntos, casi en tiempo real, a efectos de la globalización empresarial.
- ❖ En términos generales, el teletrabajo ha estado presente en la sociedad durante años, pero es en este momento cuando se ha potenciado su uso como una herramienta de trabajo fundamental a raíz de la pandemia de la COVID-19. Esta forma de trabajo a distancia permitió la supervivencia de miles de trabajos durante el Estado de Alarma declarado en España el 14 de marzo de 2020, que supuso la paralización total del ámbito laboral no esencial, entre otros. Además, permitió la continuación de la docencia escolar y universitaria, evitando, así, un retraso educativo y un mayor número de contagios. Del mismo modo, facilitó la atención virtual de las Administraciones Públicas que, de otra manera, hubiera supuesto un colapso total en su atención al público.

- ❖ Desde el punto de vista sanitario, especialmente en el contexto de la pandemia actual, no solo ayuda a reducir la propagación del virus entre los trabajadores de una empresa, sino de toda la sociedad en su conjunto. En este sentido, además, al permitir la reducción de contagios, posibilita la reducción del gasto sanitario que se genera por el evidente incremento de recursos en este sector como consecuencia de la enfermedad.

3.2. ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO

Tal y como se ha apuntado, el teletrabajo ha resultado ser de gran ayuda para la continuación y el mantenimiento del empleo durante épocas de dificultades económicas, lo que se ha evidenciado de manera especial durante la actual crisis sanitaria. No obstante, esto no significa que su uso conlleve exclusivamente aspectos positivos, sino que puede generar inconvenientes que afecten a las distintas partes de una organización empresarial y a la sociedad en su conjunto.

Desde el punto de vista de los **trabajadores**, podemos destacar la dificultad de una comunicación inmediata y la falta de ayuda en situaciones concretas, puesto que no se cuenta con la presencia física de superiores que puedan ayudar o guiar en la realización de la actividad. Esto produce un retraso en el proceso del trabajo y en las obligaciones de los trabajadores y, por ende, afectan a su rendimiento.

Además, el teletrabajo genera importantes problemas económicos que influyen de manera directa en el trabajador y que, en los últimos tiempos, ha llevado a la reconsideración de quiénes son los que deberían, de manera efectiva, hacer frente a los mismos. Cuando el individuo realiza sus obligaciones profesionales dentro de las infraestructuras de la empresa, es esta la responsable de hacer frente al pago de ciertos costes como el suministro de agua, luz, teléfono, etc. Sin embargo, el hecho de teletrabajar en el domicilio particular ha supuesto que sea el teletrabajador quien paga estos costes. Así, es imprescindible que en la regulación del trabajo a distancia se especifique claramente quién o quiénes deben hacer frente a estos gastos.

Entre otros aspectos, el teletrabajo también puede generar una diversidad de problemas psicológicos de gran envergadura, sobre todo, tras la pandemia de la COVID-19, la cual ha potenciado los efectos negativos de esta modalidad de trabajo. Tal y como afirma Martín (2018), uno de los principales problemas que hacen que la motivación y la energía del empleado se vea reducida y que su estado de ánimo decaiga es la soledad y el aislamiento al que están sometidos. Por ello, se considera conveniente reducir estos niveles de incomunicación derivados de la ausencia de interacción con los demás empleados. Otro de los problemas que se produce es el estancamiento profesional en el que el teletrabajador cree que se halla. En este sentido, puede llegar a sentir que se está generando una falta de valoración adecuada y justa de su trabajo por parte de los demás, pudiendo ocasionar problemas de autoestima.

Asimismo, son miles de personas las que se encuentran en una especie de “descontrol” constante entre el ámbito del hogar y el profesional, puesto que no llegan a diferenciar uno del otro, y acaban abarcando más tareas domésticas y trabajando más horas de las que corresponde al poder acceder a la red del trabajo en cualquier momento. Esto podría reducir la satisfacción

personal y laboral, e incluso su rendimiento profesional. Por esta razón, lo ideal sería que los teletrabajadores pudieran separar los temas familiares de los laborales.

Por otro lado, según establecen Fabregat y Cifre (2002), “el comportamiento sedentario en sí mismo es perjudicial para la salud, por ejemplo, agravando el riesgo de enfermedades diversas y contribuyendo a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias”. Por tanto, se pueden generar impactos psicológicos en los trabajadores derivados de los problemas de salud como consecuencia del sedentarismo que supone el trabajo a distancia.

Desde una perspectiva más **organizacional**, se pueden encontrar diversas desventajas que afectan a las empresas, destacando la desconfianza inicial que se crea respecto a las horas que realmente trabajan los empleados, así como la dificultad de garantizar una total seguridad en las comunicaciones y la confidencialidad de toda la información relevante que circula por las redes.

Finalmente, en lo que a la **sociedad** como conjunto se refiere, el uso del teletrabajo como herramienta laboral ha generado un fuerte impacto, generando grandes desigualdades en ella, sobre todo en la actualidad, ya que muchas empresas se han visto obligadas a implantarlo de manera forzosa.

Además, sabiendo que el teletrabajo requiere la utilización de recursos tecnológicos e informáticos para poder desarrollar el trabajo con éxito, resulta relevante destacar el hecho de que no todos los trabajadores cuentan con las mismas posibilidades tecnológicas en sus domicilios para poder desarrollar sus funciones. Esto acaba ocasionando una fuerte desigualdad entre los individuos pertenecientes a diferentes clases sociales y no tener la misma capacidad económica para contar con conexión a Internet, ordenadores, o simplemente un espacio adecuado para ello. En muchas ocasiones, los hogares cuentan con un único ordenador para toda la familia, o en peores circunstancias, donde no se posee ninguno.

Asimismo, se da el caso de aquellos teletrabajadores que cuentan con las posibilidades económicas y con la tecnología necesaria, pero se encuentran ubicados en zonas de difícil acceso a la fibra óptica, lo que supone que estos se vean obligados a desplazarse en busca de mejoras en la conexión, resultando imposible en algunos casos.

Teniendo en cuenta los factores mencionados arriba, si se pretende fomentar el teletrabajo como un medio adecuado y oportuno para el desarrollo económico, estos aspectos requieren una seria revisión por parte de la Administración y de las empresas, con el fin de ofrecer ayudas y/o alternativas a las familias que teletrabajan.

4. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Como consecuencia de la gran importancia que ha ido adquiriendo el trabajo a distancia, este ha sido objeto de continua revisión con el fin de mantener un orden en su organización y poder garantizar los derechos de los trabajadores y las empresas que utilizan el teletrabajo.

Así, el 16 de julio de 2002 se firma el Acuerdo Marco Europeo por el cual se pretende otorgar una mayor seguridad a los teletrabajadores. Sin embargo, en España no se cuenta con una definición clara ni una regulación del teletrabajo específica hasta 2012, fecha en la que se establece el Real Decreto 3/2012 de Reforma del Mercado Laboral. Posteriormente, el trabajo a distancia en nuestro país aparece regulado en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que recoge, entre otros aspectos, la definición del teletrabajo y los derechos de los trabajadores en esta modalidad laboral, estableciendo que deben ser los mismos que los correspondientes a los trabajadores presenciales, tanto en lo que se refiere a las retribuciones como a la adecuada protección en materia de seguridad social y salud.

Recientemente se ha aprobado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia, en el que se recogen los derechos y deberes de los trabajadores, así como las capacidades de organización y control del empresario. Además, en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, se señalan los aspectos más relevantes del teletrabajo a partir de la COVID-19 aplicables al territorio de la Unión Europea en materia del teletrabajo.

Por otro lado, debido a la creciente necesidad de contar con una regulación específica sobre el teletrabajo, especialmente a raíz de la pandemia, sindicatos como la Unión General de Trabajadores (UGT), han dado gran importancia a la negociación colectiva con el fin de proporcionar medidas incentivadoras del uso del teletrabajo y garantizar los derechos del trabajador, consensado con la patronal. De esta manera, en el informe sobre la Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva (UGT, 2020), se destacan diversos aspectos como la duración del teletrabajo, que podría ser como mínimo de un año, así como la distribución del tiempo de teletrabajo, que puede ser de 2 a 5 días a la semana. Además, se plantea, como medida incentivadora, proporcionar formación adecuada a los trabajadores sobre las características del teletrabajo. Del mismo modo, la empresa debe proporcionar los equipos informáticos necesarios para el desarrollo de este tipo de trabajo, no pudiendo obligar al trabajador a utilizar sus propios dispositivos. Así, en cuanto a la compensación de gastos, se trata de que no se pueda imputar a la persona que teletrabaja los gastos relacionados con el trabajo a distancia (gastos de electricidad, agua, calefacción, limpieza, etc.). Actualmente, los agentes sociales siguen en constante negociación con el fin de llegar a un consenso en materia de teletrabajo.

4.1. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES Y ORGANISMOS PÚBLICOS

Las Administraciones y los Organismos Públicos representan un papel importante en la sociedad al tener como objetivo garantizar el buen funcionamiento del Estado, así como la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, entre otras funciones. Por ello, la llegada de la COVID-19 ha obligado a llevar a cabo la implantación del teletrabajo en estas instituciones con el fin de continuar prestando sus servicios con eficacia, especialmente a raíz del confinamiento que supuso el cese de toda actividad de manera presencial excepto las consideradas esenciales. Es por esto que organismos como las Administraciones Públicas, colegios, universidades, etc. han tenido que adaptarse, de forma urgente, a la nueva situación implantando formas de trabajo a distancia. En cifras, cabe destacar que, en España, el 7 % de las Administraciones Públicas está

formada por teletrabajadores (dato muy inferior a la media europea, que se sitúa en el 17%, destacando el caso de Suecia, donde el 51% de los empleados públicos teletrabajan). (Thomson Reuters, 2020).

Debido al papel primordial de las Administraciones Públicas, su funcionamiento ha sido regulado y actualizado en diversas ocasiones. En este sentido, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público fue modificada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, en su artículo 47 bis recoge que las Administraciones Públicas deben regirse por lo establecido en el presente Estatuto y por las normas de desarrollo en materia de teletrabajo. Además, establece que la Administración debe proporcionar los medios tecnológicos necesarios a los teletrabajadores para el desarrollo de la actividad. Posteriormente, en 2020 el Gobierno propone acordar, junto con las Comunidades Autónomas, la reforma del Estatuto Básico del Empleado Público, consensuando una normativa básica para que cada administración pueda desarrollar su propia regulación.

Más recientemente, ha surgido la necesidad de actualizar la regulación sobre esta modalidad laboral, introduciendo medidas como las recogidas en el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En esta normativa se regula la prestación de servicio a distancia mediante el teletrabajo, fomentando el uso de las TICs y el desarrollo de la administración digital, así como la modernización de la organización del trabajo en empresas de servicios públicos y la dotación de una mayor autonomía en las personas trabajadoras para desarrollar su trabajo con mayor independencia.

Debido a la importancia que está adquiriendo el trabajo a distancia en el tejido empresarial, en general, y en los Organismos Públicos, en particular, se considera, por tanto, necesario realizar una revisión de cuestiones como la organización laboral, los objetivos o las condiciones de vida de los trabajadores, y con ello llevar a cabo determinadas propuestas para realizar un teletrabajo más eficaz, tales como el fomento de la formación operativa y tecnológica, el cuidado psicológico de los trabajadores, el impulso del diálogo y la colaboración en la toma de decisiones, etc. (Jiménez, 2021).

5. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El trabajo a distancia es una herramienta que se encuentra en constante evolución. Es por ello por lo que su análisis ha despertado gran interés en la literatura académica, lo que ha propiciado numerosos estudios relacionados con el teletrabajo en varias disciplinas. De manera concreta, en el campo de la Economía y la Empresa, la mayor parte de los trabajos se enfocan en el análisis de las características, tanto personales como asociadas al puesto de trabajo, que muestran los trabajadores que usan esta modalidad de trabajo, así como sus efectos en el mercado laboral. Asimismo, otro grupo de investigaciones se centran en el análisis comparativo entre países o regiones del uso del teletrabajo. En esta sección de la Memoria de Trabajo de Fin

de Grado se realiza una revisión de los trabajos más destacados en el ámbito del trabajo a distancia, centrándonos en el caso español.

Según establecen Rapp (2004), Brindusa et al. (2020) y Rodríguez (2020), los países nórdicos de la Unión Europea hacen uso del teletrabajo con más frecuencia que los países del sur. Particularmente, España presenta un menor porcentaje de ocupados que trabajan de manera habitual desde casa en comparación con estos países, considerando el teletrabajo como una herramienta dicotómica, la cual tiende a darse de manera permanente pero no complementariamente con el centro de trabajo habitual. No obstante, el uso del teletrabajo en España se ha visto incrementado desde el año 2009, alcanzando una cifra significativa especialmente a raíz de la pandemia de la COVID-19. De manera particular, las Comunidades Autónomas con mayor posibilidad de aplicar el teletrabajo son Madrid, Cataluña y País Vasco, estando la Comunidad Valenciana por debajo de la media (Peiró y Soler, 2020 y Brindusa et al., 2020).

En cuanto a las diferencias por género, no hay un consenso sobre los resultados entre los trabajos realizados. Así, algunos encuentran que, en términos generales, los hombres tienden a hacer un mayor uso del trabajo a distancia que las mujeres, aunque se trata de una ligera diferencia (Peiró y Soler, 2020). Sin embargo, otros artículos revelan que son las mujeres las que más teletrabajan desde su domicilio, siendo capaces de llevar una mejor conciliación de la vida laboral y la personal (Messenger et al., 2017).

La literatura empírica sobre este tema muestra que, de todos los ocupados, las personas entre 35 y 65 años son las que más trabajan desde sus domicilios, siendo especialmente notorio su uso a partir de los 55 años (Brindusa et al., 2020). Entre estos, tienden a teletrabajar individuos que poseen un grado universitario o superior, es decir, el colectivo más cualificado. Además, los trabajadores autónomos son quienes tienden a trabajar más en su residencia habitual, frente a los asalariados. Asimismo, del total de asalariados, predominan aquellos que tienen contratos indefinidos frente a los temporales (Brindusa et al., 2020).

En lo que respecta a los sectores de actividad, la agricultura, la construcción, la hostelería, las actividades sanitarias y los servicios domésticos son los que presentan más limitaciones al teletrabajo (Brindusa et al., 2020). Esto es debido al constante contacto físico que se requiere con los clientes y las infraestructuras. Por su parte, algunos autores encuentran que “el teletrabajo es superior entre las empresas que se encuentran en el sector servicios frente a las transformadoras” (Rossel et al., 2001, pág. 108). En cuanto a las ocupaciones, la literatura revela que los directores, gerentes, técnicos, etc. cuentan con mayores facilidades para emplear esta modalidad de trabajo (Brindusa et al., 2020 y Peiró y Soler, 2020) que otras profesiones más asociadas a la prestación de servicios esenciales, en las que sus funciones requieren una mayor presencialidad.

En relación con las condiciones del teletrabajo, desde el punto de vista del tiempo que esta modalidad de trabajo conlleva, la literatura refleja en general un total de 40 horas semanales, permitiendo un horario más flexible. En cuanto al salario, la literatura muestra que no existen

diferencias significativas entre un individuo que trabaja desde una oficina y un teletrabajador (Mateu, 2018).

En otros estudios se encuentra que el uso del teletrabajo se ha visto como una alternativa eficiente para que algunos colectivos, como las personas con discapacidad, puedan acceder al mercado laboral, logrando una mayor inclusión laboral de estos (Goytre, 2013, Lousada Arochena, 2011 y Vicente et al., 2018, Flores, 2012).

6. ANÁLISIS EMPÍRICO

En este apartado se lleva a cabo un análisis de la evolución del teletrabajo en España desde que se tienen registros hasta la actualidad. Además, se lleva a cabo un estudio comparativo del uso de esta modalidad laboral en nuestro país en relación con los países de nuestro entorno.

6.1. DATOS

Para llevar a cabo el análisis empírico sobre la situación del teletrabajo en España y su comparación con los países de nuestro entorno, se ha utilizado la información disponible en el INE, así como en el Eurostat, sobre el trabajo a distancia, y el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, sobre la cobertura de banda ancha en España. A pesar de que la información detallada de este tipo de trabajo es bajo petición y coste, a raíz de la pandemia -que impulsó el teletrabajo en muchas áreas en las que no era frecuente-, el INE proporciona información a nivel agregado que no estaba disponible con anterioridad, lo que nos ha permitido realizar esta investigación.

Así, haciendo uso de la información proporcionada por este organismo, se utilizan datos correspondientes al periodo 2006-2020, intervalo de tiempo que permite recoger el efecto del ciclo económico sobre el mercado laboral español, en general, y sobre el trabajo a distancia, en particular, ya que incluye períodos de crecimiento económico, la Gran Recesión y la posterior recuperación de la economía, así como el inicio de la crisis económica motivada por la pandemia de la COVID-19. Además, 2006 es el primer año en el que el INE empieza a registrar información cuantitativa acerca del teletrabajo, por lo que se incluyen todos los datos disponibles hasta el momento en que se realiza esta investigación.

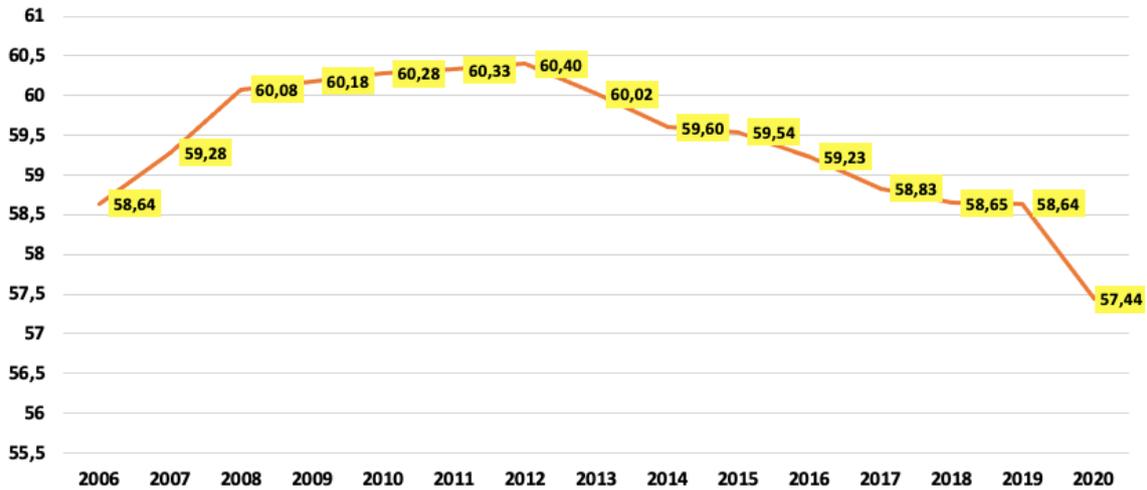
6.2. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES MAGNITUDES LABORALES

En este primer apartado se ofrece una panorámica general de la situación del mercado laboral español, analizando la evolución de las tasas de actividad, paro y ocupación a lo largo del periodo estudiado.

Así, el gráfico 1 muestra la evolución de la actividad en el mercado laboral español durante el periodo analizado. Los datos indican un ligero crecimiento durante el periodo de bonanza económica previa a la Gran Recesión, manteniéndose estable durante la crisis. Es a partir de 2012 cuando se observa una caída de la fuerza laboral, lo que pudo ser consecuencia tanto de la Reforma Laboral llevada a cabo por el ejecutivo, como por otros factores como el efecto desánimo generado por la crisis y la vuelta al estudio de muchos jóvenes que perdieron su empleo o con

escasas expectativas de conseguirlo. Esa tendencia a la baja sigue observándose actualmente, en plena situación de pandemia.

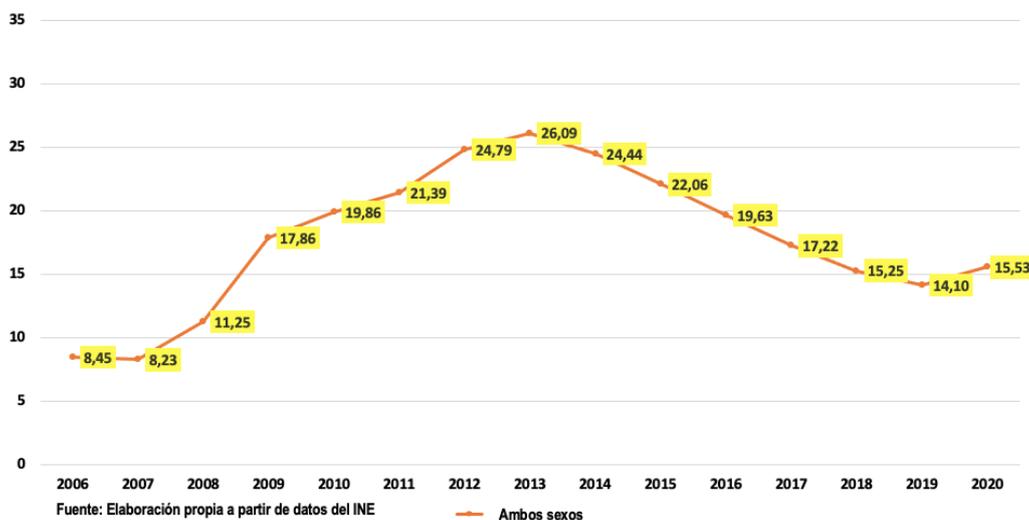
Gráfico 1: Tasas de actividad (2006-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE — Ambos sexos

Teniendo en cuenta la evolución de la tasa de paro a partir del año 2006 que señala el gráfico 2, se aprecian oscilaciones importantes a lo largo del periodo analizado y que siguen un claro carácter contracíclico. Así, el gráfico muestra fuertes subidas del desempleo durante los años de recesión de la economía, alcanzando una diferencia de casi 15 puntos porcentuales (pp.) en 2013 respecto del inicio de la crisis. Esta etapa recesiva, consecuencia principalmente de la crisis inmobiliaria surgida en 2008, provocó la pérdida de numerosos puestos de trabajo, especialmente en el sector de la construcción y otros relacionados con dicho sector debido al efecto arrastre. Posteriormente, la recuperación económica a partir de 2013 supuso una reducción de las tasas de paro, evolución positiva de los datos laborales que se ha visto truncada por la crisis sanitaria motivada por la COVID-19.

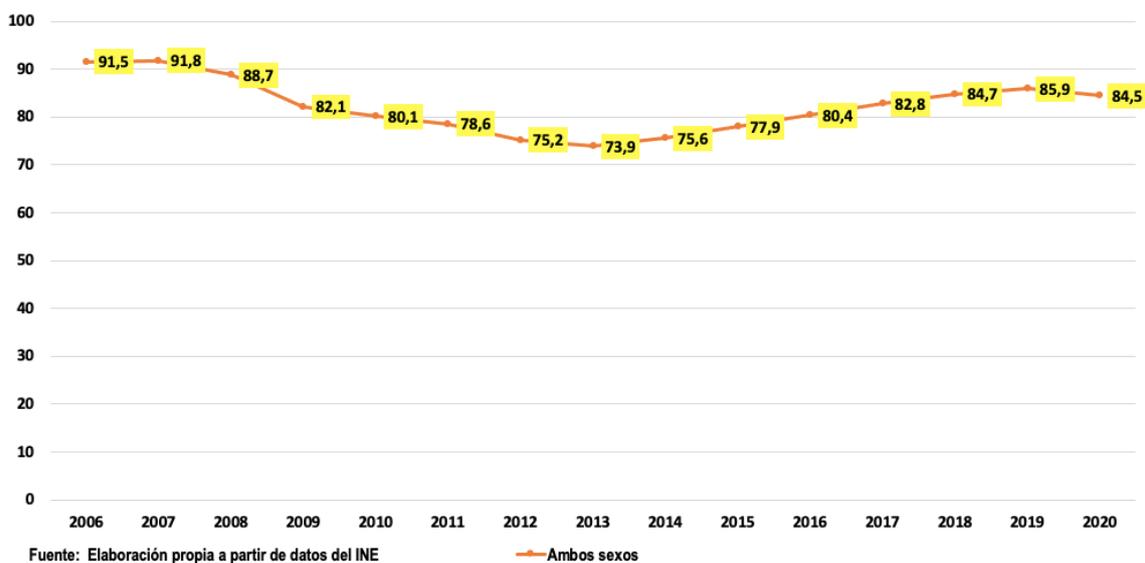
Gráfico 2: Tasas de paro (2006-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE — Ambos sexos

En cuanto a la ocupación, y en concordancia con la información proporcionada por las tasas de paro, el gráfico 3 permite observar una caída del empleo a partir de 2008, como consecuencia de la difícil situación económica provocada por la crisis. No es hasta 2013 cuando se recupera la ocupación en nuestro mercado laboral, sin llegar a recuperar los niveles previos a la Gran recesión, observándose una reducción de más de cinco puntos porcentuales en 2019 respecto a 2006. Asimismo, la crisis sanitaria originada por la pandemia generó una ligera caída en el empleo durante 2020, aunque hay que tener en cuenta que esta reducción podría haber sido mucho mayor de no ser porque muchos trabajadores aún se encuentran en situación de ERTE, especialmente en aquellos sectores en los que el teletrabajo no es posible y cuyos empleos siguen estando en peligro ante las expectativas negativas de la economía en el corto plazo.

Gráfico 3: Tasas de ocupación (2006-2020)



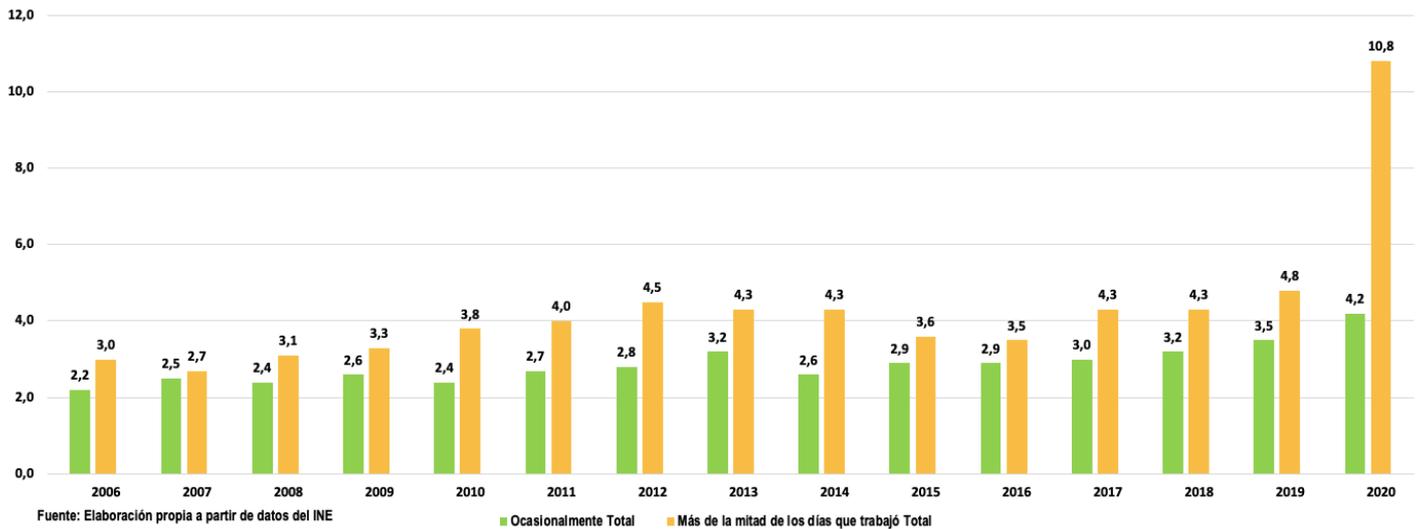
6.3. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO

En este subapartado se lleva a cabo un análisis de la evolución del teletrabajo durante el periodo de estudio, destacando las variables demográficas y laborales que más afectan a esta modalidad de trabajo. Asimismo, se lleva a cabo un estudio de las diferencias regionales en el uso de esta modalidad laboral, así como una comparación con los países europeos.

En el gráfico 4 se muestra la evolución del porcentaje de ocupados que hacen un uso ocasional del teletrabajo, así como de aquellos que trabajan más de la mitad de los días desde el domicilio particular (teletrabajo “habitual”). Como se puede observar, este tipo de teletrabajo, en cualquiera de sus modalidades, ha ido ganando cierta relevancia a lo largo del tiempo -con ciertas oscilaciones-, alcanzando su mayor nivel en el año 2020, cuya implantación permitió la continuidad laboral de muchos organismos públicos y privados durante el periodo de confinamiento y la posterior crisis provocada por la pandemia de la COVID-19. Comparando ambas formas de teletrabajo, los datos indican que el que se realiza de manera habitual ha sido usado por un mayor porcentaje de trabajadores a lo largo de todo el periodo analizado, si bien las diferencias entre ambas, en cada periodo, no superan los 1,7 puntos porcentuales, excepto en 2020, cuya

divergencia llega a alcanzar los 6,6 puntos. De manera concreta, si bien el teletrabajo usado más de la mitad de los días se triplicó entre 2006 y 2020 (siendo entre 2019 y 2020 cuando se observa el mayor cambio), el teletrabajo ocasional experimentó una variación más gradual a lo largo del periodo.

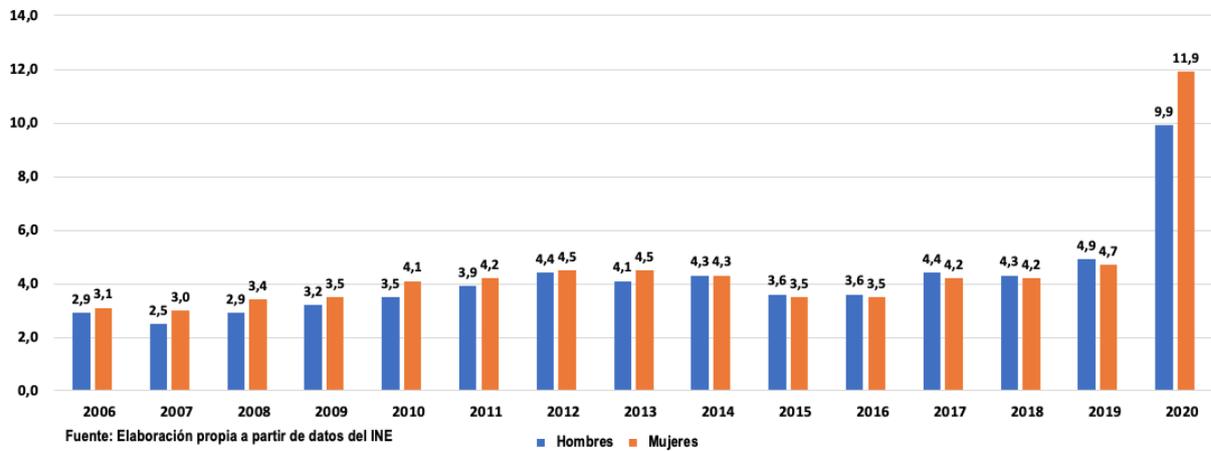
Gráfico 4: Evolución del teletrabajo ocasional y del realizado más de la mitad de los días (%) (2006-2020)



6.3.1. Análisis del teletrabajo en función del sexo

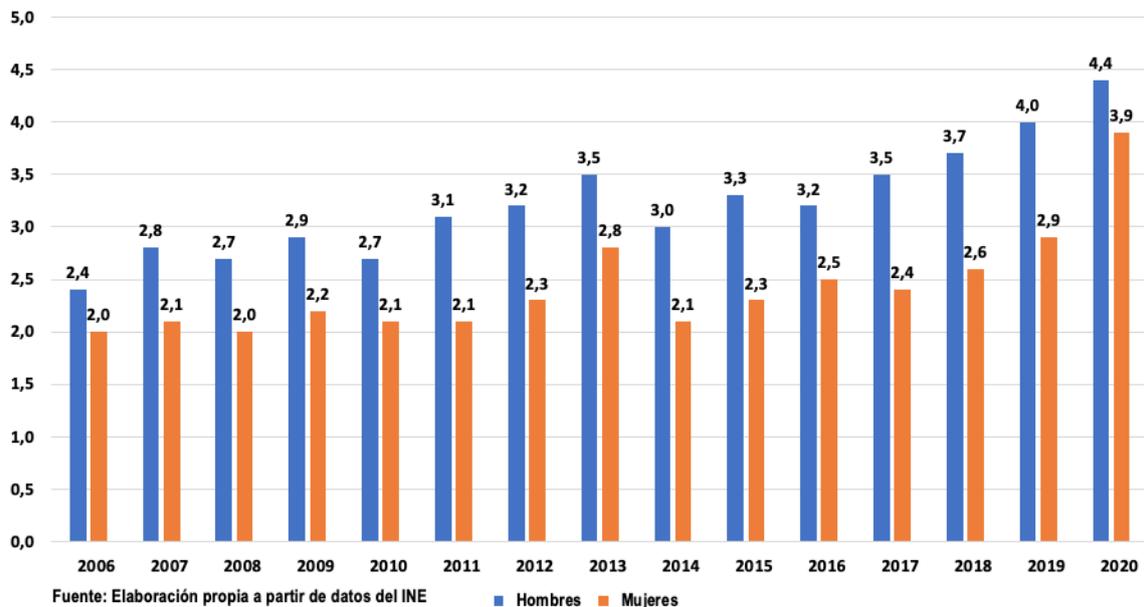
A raíz del gráfico 5, que indica la proporción de ocupados que teletrabajan de manera habitual en función del sexo, se puede observar una evolución relativamente creciente de esta modalidad de trabajo a lo largo del periodo analizado, independientemente del género, aunque el crecimiento más importante tuvo lugar con la llegada del confinamiento en 2020 (como se ha comentado anteriormente en términos generales). De manera concreta, desde 2006 y hasta los datos más actuales, se observa un incremento de 8,8 pp. para el caso de las mujeres, mientras que fue algo menor para el caso de los varones (7 pp.). Además, en la mayoría de los años son las mujeres las que tienden a teletrabajar más de la mitad de los días en relación con lo que lo hacen los hombres (antes de 2014 y en 2020). Adicionalmente, como ya se ha comentado, se observa que el uso del teletrabajo alcanza su mayor nivel desde que se tienen registros en 2020, año en el que también se aprecia la mayor diferencia por género en el uso de esta modalidad laboral (2 puntos porcentuales), indicando un mayor acceso a la misma por parte de las mujeres.

Gráfico 5: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días en función del sexo (%) (2006-2020)



Cuando se considera el teletrabajo que se realiza de forma ocasional según el género, aspecto reflejado en el gráfico 6, se observa que, contrariamente a lo que ocurre con el teletrabajo habitual, son los hombres los que hacen un mayor uso de éste, manteniéndose este mismo patrón durante todo el periodo analizado. En términos de cifras, la mayor diferencia por género aparece entre 2017 y 2019. En este caso, el confinamiento no supuso una diferencia tan importante en el uso del teletrabajo ocasional en 2020 respecto de años anteriores, independientemente del sexo de los trabajadores (en torno a 2 puntos porcentuales en el periodo 2006-2020).

Gráfico 6: Ocupados que teletrabajan ocasionalmente en función del sexo (%) (2006-2020)



Observando conjuntamente los gráficos 5 y 6, se aprecia cómo el uso del teletrabajo ocasional es inferior al realizado de manera habitual. Además, si bien la modalidad ocasional es más usada por los hombres que por las mujeres en todo el periodo analizado, el teletrabajo habitual es más frecuente en el género femenino en la mayoría de los años. Asimismo, el teletrabajo

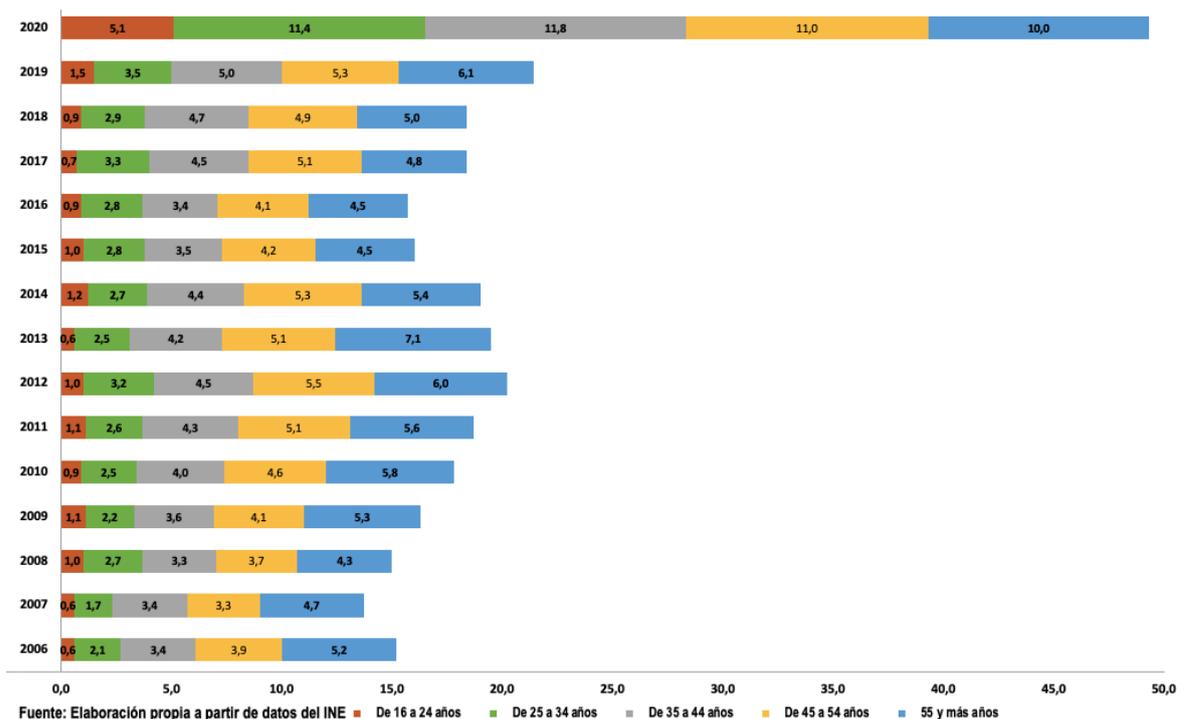
ocasional muestra mayores diferencias entre hombres y mujeres que el que se usa de manera más habitual, excepto en 2020, en el que se observa la mayor diferencia por género de los datos registrados. Esto puede deberse a la búsqueda de la conciliación laboral durante el confinamiento y la posterior situación de “anormalidad” que ha supuesto la crisis sanitaria, por la que las trabajadoras intentan compaginar los cuidados del hogar y la familia con el teletrabajo en un mayor grado que los hombres.

6.3.2. Análisis del teletrabajo en función de la edad

Otra variable sociodemográfica que genera gran interés desde el punto de vista del teletrabajo es la edad de aquellos individuos que hacen uso de esta modalidad de trabajo. En este sentido, el gráfico 7 muestra la proporción de individuos que teletrabajan más de la mitad de los días, teniendo en cuenta el rango de edad. Se puede observar que, en general, el teletrabajo ha experimentado una evolución creciente en los últimos 15 años, independientemente de la edad de los ocupados, aunque son los trabajadores de entre 25 y 54 años los que más han incrementado su uso (más de 7 puntos porcentuales entre 2006 y 2020 en cada franja de edad, destacando el aumento de 9,3 puntos para el colectivo de entre 25 y 34 años).

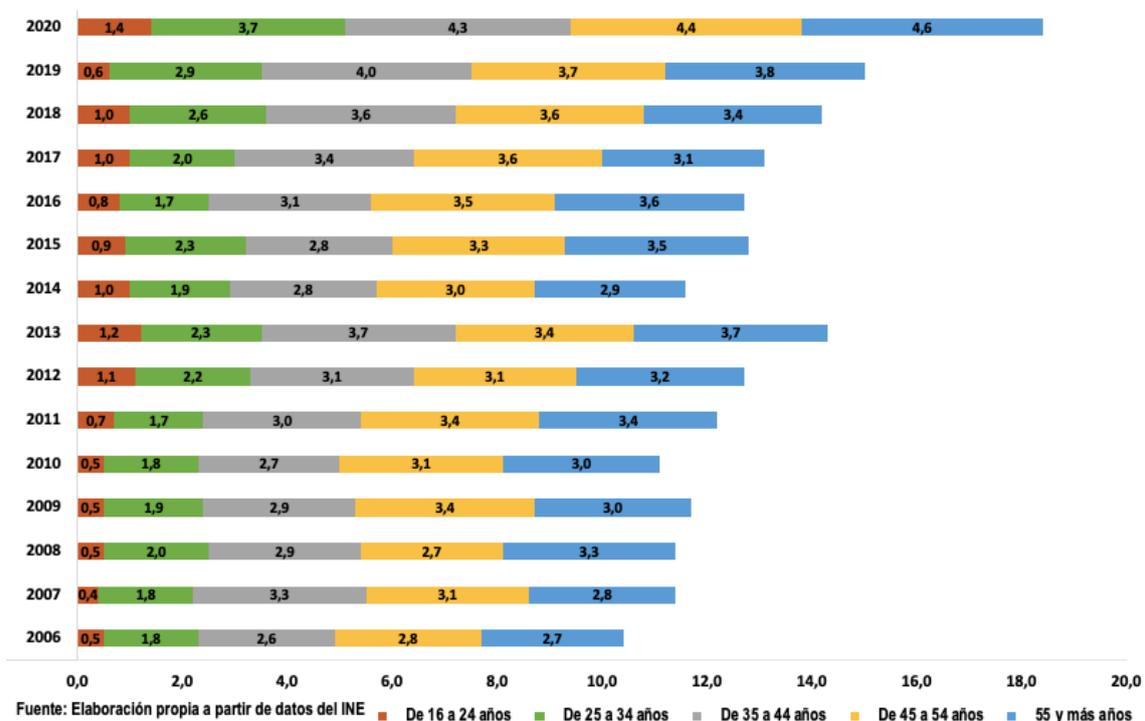
De manera particular, cabe destacar que los ocupados que hacen un menor uso del teletrabajo habitual a lo largo de todo el periodo son los jóvenes de entre 16 y 24 años. Esto podría deberse a que este colectivo, al tener menor formación, ocupa puestos de trabajos en los que es más necesaria la presencialidad. Por el contrario, son los individuos mayores de 55 años los que presentan, en la mayoría de los años, un porcentaje de uso de este tipo de teletrabajo mayor con relación a otros grupos de edad, aunque es el colectivo, junto con el más joven, en el que la llegada de la pandemia incrementó menos su uso.

Gráfico 7: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días en función de la edad (%)



Del mismo modo, el gráfico 8 analiza la proporción de individuos que teletrabajan ocasionalmente en función de la edad. Al igual que ha sucedido con el teletrabajo habitual, este tipo de teletrabajo también ha experimentado una evolución creciente en los últimos 15 años, independientemente de la edad de los ocupados. Asimismo, se aprecia que, durante el periodo 2006-2020, los colectivos que presentan un mayor crecimiento (1,9 puntos porcentuales) del teletrabajo a distancia de manera ocasional son aquellos con edades comprendidas entre 25 y 34 años y los mayores de 55. Además, cabe destacar que, al igual que ocurre con el teletrabajo habitual, el colectivo más joven es el que menos usa ocasionalmente el trabajo a distancia a lo largo de todo el periodo de estudio, aumentando esta modalidad en 0,9 pp. en el periodo considerado.

Gráfico 8: Ocupados que teletrabajan ocasionalmente en función de la edad (%)



6.3.3. Análisis del teletrabajo en función de las Comunidades Autónomas

Con el fin de conocer aquellas regiones que han implantado el teletrabajo en mayor medida, en el cuadro 1 se muestra la proporción de ocupados que teletrabajan (tanto de manera habitual como ocasionalmente), durante algunos periodos representativos de las situaciones de crecimiento, recesión y recuperación económica de nuestro país desde que se publican datos del teletrabajo. Así, se observa que, en la mayoría de las regiones, y en términos netos, se produce un aumento del número de ocupados que hacen uso tanto del teletrabajo habitual como del ocasional a lo largo del periodo analizado (siendo el crecimiento del habitual mayor que el ocasional). No obstante, en 2008 se aprecia una ralentización o caída en algunas regiones de la evolución creciente del teletrabajo habitual, pero no del ocasional, que en muchos casos continúa creciendo. Por su parte, la llegada de la recuperación económica, con la mejora del empleo y el

surgimiento de nuevas formas de trabajo incorporando las nuevas tecnologías, generaron un crecimiento del trabajo a distancia en cualquiera de sus modalidades.

De manera particular, se puede observar que Madrid es la Comunidad Autónoma que mayor crecimiento ha experimentado a lo largo de los años en cuanto al teletrabajo habitual, alcanzando el porcentaje más alto en el año 2020 y con una variación de 16,8 pp. con respecto al 2006, seguida de Cataluña (9,7 pp.) y de Melilla (8,4 pp.). Por el contrario, Canarias es la región que presenta un menor crecimiento del teletrabajo habitual, mientras que Ceuta destaca por ser la única región que redujo el uso del teletrabajo ocasional en términos netos en ese mismo periodo.

Cuadro 1: Ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días y ocasionalmente por Comunidades Autónomas (%)

CCAA	Más de la mitad de los días				Ocasional			
	2006	2008	2013	2020	2006	2008	2013	2020
Andalucía	3,2	2,9	4,9	8,3	2,4	2,4	2,7	3,2
Aragón	2,7	3,0	5,4	8,9	1,3	2,5	3,8	3,8
Asturias, Principado de	3,7	2,8	2,3	12,0	2,0	3,2	2,7	4,6
Balears, Illes	2,4	1,8	3,8	9,9	1,8	1,9	3,7	4,3
Canarias	3,3	2,5	3,6	5,9	2,0	2,4	2,8	3,2
Cantabria	2,5	3,0	4,0	5,2	1,8	2,4	2,6	3,2
Castilla y León	3,3	3,2	4,2	7,8	2,3	2,7	3,4	3,5
Castilla - La Mancha	3,4	3,4	4,6	8,1	2,1	2,2	3,7	2,7
Cataluña	2,9	3,0	3,3	12,6	2,3	1,6	2,2	5,1
Comunitat Valenciana	2,7	3,7	5,1	8,7	1,9	3,1	4,6	4,2
Extremadura	2,7	2,9	4,9	9,0	2,6	2,3	2,2	3,7
Galicia	3,8	2,9	3,6	9,1	2,1	2,8	2,6	4,8
Madrid, Comunidad de	2,8	3,7	5,3	19,6	2,7	2,8	3,8	5,1
Murcia, Región de	2,5	2,5	3,5	8,0	1,1	3,2	3,1	3,3
Navarra, Comunidad Foral de	3,7	2,7	4,0	8,1	2,6	2,7	3,8	3,3
País Vasco	2,8	3,3	3,4	7,0	2,3	2,1	3,6	4,2
Rioja, La	5,1	2,9	3,2	9,4	1,7	2,4	1,8	3,8
Ceuta	5,0	5,9	4,2	8,2	1,5	0,7	2,2	0,5
Melilla	4,1	1,9	3,8	12,5	1,8	4,7	4,3	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Teniendo en cuenta la importancia que ha supuesto la digitalización y el desarrollo de las TICs en el auge del teletrabajo, el cuadro 2 muestra la evolución que ha tenido la cobertura de banda ancha durante el periodo 2012-2020¹. Estos datos permiten analizar si una mejora en la evolución de esta cobertura ha influido en la evolución del teletrabajo en las diferentes regiones de nuestro país y las posibles diferencias entre ellas.

¹ Periodo para el cual se dispone de datos sobre la cobertura de banda ancha en el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Cuadro 2: Evolución de la cobertura redes fijas a velocidad > 100 Mbps por Comunidades Autónomas (%)

CCAA/Años	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andalucía	36,4	38,3	41,1	48,1	54,9	70,8	77,4	82,2	87,9
Aragón	43,7	44	43,8	55,8	60,4	73,4	79,2	81,1	85,6
Asturias	78,8	89,1	79,2	79,1	79,3	79,8	80,3	79,9	82,4
Canarias	33,1	34,6	36,5	39	49,1	64	74,6	78,6	84,5
Cantabria	67,8	67,8	62,6	62,7	63,5	68,3	75,2	75,5	77
Castilla y León	53,3	53,3	52,7	53,2	53,7	61,2	65,4	66,7	73,8
Castilla-la Mancha	28,2	32	30,8	32,1	34,9	50,9	64,4	71,7	81,9
Cataluña	32,5	38	48,4	61,2	68,3	83,2	86,6	87,3	89,8
Ceuta	0,6	0,7	43,9	87,1	86,3	86,9	85,7	91,3	92,8
Comunidad Valenciana	67,2	67,6	66,1	66,7	70,6	77,8	83,4	87,2	91,9
Extremadura	4,8	15,5	25,7	26,5	32,7	48,4	55,6	64,1	75,8
Galicia	63,8	63,2	54,8	54,9	56,1	59,1	61,5	66,1	72,2
Islas Baleares	47,7	47,7	45,7	44,4	59,1	81,9	85,6	84	90,4
La Rioja	66	66,1	65,1	69,2	71,2	76,2	86,4	85,6	90,7
Madrid	48,2	67,4	82,8	90,1	93,1	96,1	97,1	97,3	96,9
Melilla	-	-	83,4	86,8	95,8	100	100	100	100
Murcia	51,5	67,8	54	62	65,4	70,7	78,3	83,5	86,9
Navarra	57,5	56,8	60,2	68,2	69,2	78,5	80,1	81,2	79,8
País Vasco	92,2	90,4	85,8	86,1	87,6	93,6	94,3	96	95,8
Media Nacional	48,52	52,24	55,93	61,75	65,85	74,78	79,53	82,07	86,11

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Así, se puede observar que en prácticamente todas las CCAA se ha producido un importante incremento en el uso de este tipo de cobertura desde 2012, especialmente en algunas regiones. Esto ha permitido que las comunidades cuenten con un mejor acceso a Internet, gracias al acceso a una mayor velocidad para transportar y transmitir información, que ha influido, en términos generales, en el avance del teletrabajo. En este sentido, se puede observar que Madrid, Cataluña y Melilla, que en 2020 muestran los mayores niveles de teletrabajo, también se encuentran entre las regiones con mayor conectividad. No obstante, en el caso de Ceuta y Canarias, a pesar de experimentar un importante incremento en su acceso a la banda ancha desde 2013 (92,1 y 49,9 puntos porcentuales, respectivamente), el teletrabajo aumentó menos que en otras regiones con menor variación en los niveles de cobertura en el mismo periodo (4 y 2,3 puntos, respectivamente).

6.3.4. Análisis del teletrabajo en función del tipo de empleo

El mercado laboral está formado por diferentes tipos de ocupados; aquellos que trabajan **por cuenta propia**, es decir, de manera autónoma, y **los asalariados**, que trabajan para otra persona o empresa, recibiendo una remuneración económica a cambio. De esta manera, el cuadro 3 proporciona información sobre el número de ocupados en el mercado laboral durante el periodo 2006-2020, diferenciando entre asalariados y autónomos, así como de su uso (en porcentajes respecto del colectivo) del teletrabajo habitual y ocasional.

El análisis de los datos permite señalar que los autónomos teletrabajan más que los asalariados, independientemente de la modalidad de teletrabajo a lo largo de todo el periodo, observándose mayores diferencias en el caso del teletrabajo habitual. También se observa que, independientemente del colectivo y de la modalidad de teletrabajo, en términos generales, este aumenta, aunque es el teletrabajo habitual el que se incrementa más (6,7 y 8,2 puntos porcentuales para los autónomos y los asalariados, respectivamente). Por otra parte, es

conveniente resaltar que son los asalariados los que incrementan en mayor medida el trabajo a distancia con el inicio de la pandemia, especialmente en la modalidad habitual.

Cuadro 3: Asalariados y autónomos que teletrabajan de manera habitual y ocasional (%)

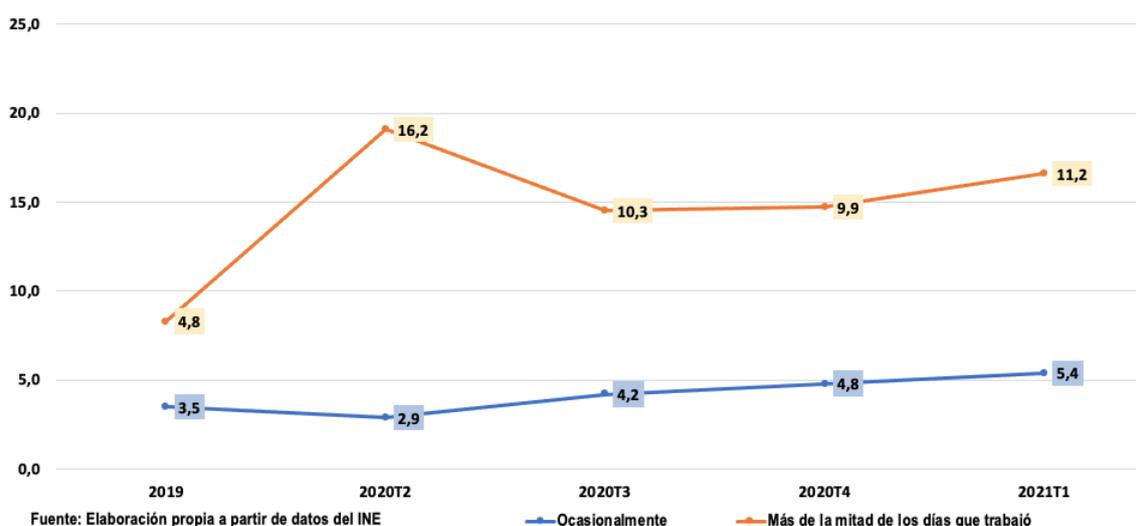
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ocupados	19.939,1	20.579,9	20.469,7	19.106,9	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	17.866,0	18.341,5	18.824,8	19.327,7	19.779,3	19.202,4
Asalariados	16.390,6	16.968,1	16.861,2	15.881,1	15.592,3	15.394,2	14.573,4	14.069,1	14.285,8	14.773,5	15.228,2	15.715,1	16.234,2	16.670,5	16.109,1
Autónomos	3.548,5	3.611,8	3.608,5	3.225,8	3.132,2	3.027,2	3.059,3	3.069,9	3.058,4	3.092,5	3.113,3	3.109,7	3.093,5	3.108,8	3.093,3
Total autónomos que teletrabajan habitualmente	11,74%	9,79%	10,76%	11,97%	12,33%	12,98%	13,36%	13,18%	13,73%	12,66%	11,90%	15,26%	15,85%	17,29%	18,50%
Total teletrabajan por cuenta ajena habitualmente	1,12%	1,22%	1,48%	1,58%	2,06%	2,26%	2,59%	2,35%	2,22%	1,69%	1,77%	2,11%	2,04%	2,48%	9,36%
Total autónomos que teletrabajan ocasionalmente	8,61%	10,31%	9,49%	9,56%	9,49%	10,15%	10,77%	10,52%	10,12%	11,21%	11,99%	11,37%	12,25%	12,95%	11,45%
Total teletrabajan por cuenta ajena ocasionalmente	0,81%	0,82%	0,91%	1,13%	1,03%	1,20%	1,12%	1,59%	0,97%	1,11%	1,04%	1,33%	1,49%	1,72%	2,75%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

6.3.5. Análisis del teletrabajo durante la COVID-19

Teniendo en cuenta que el año 2020 ha suscitado cierta relevancia desde el punto de vista económico, sanitario y social, como resultado de la pandemia de la COVID-19 y las consiguientes consecuencias, en este subapartado se analiza, con mayor profundidad, la evolución del teletrabajo desde el año 2019 hasta los datos más actuales disponibles durante la elaboración de esta Memoria de Fin de Grado.

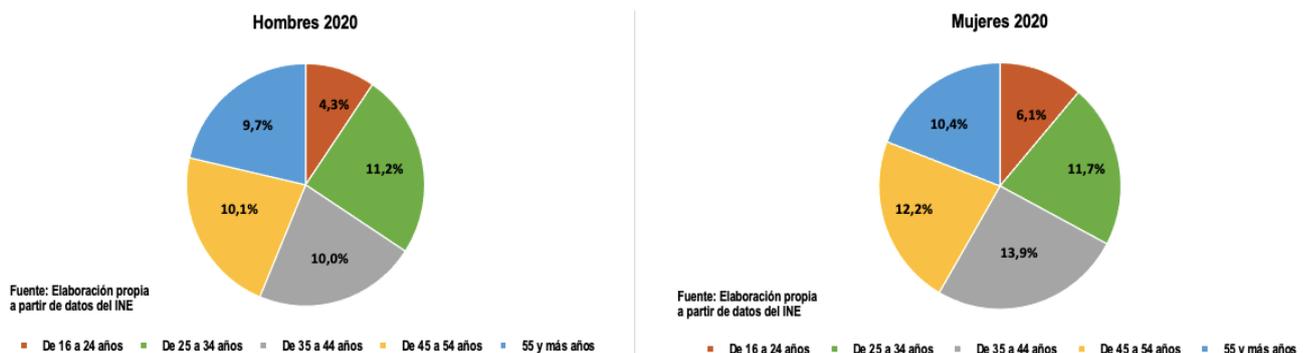
Gráfico 9: Evolución del teletrabajo ocasional y habitual durante el periodo 2019-2021T1(%)



De esta manera, tal y como muestra el gráfico 9 y como se ha indicado con anterioridad a nivel general, el teletrabajo habitual presenta mayores porcentajes de uso que el ocasional, aunque en este último se aprecia un mayor crecimiento a partir del segundo trimestre de 2020.

Partiendo de los datos del año 2019, se puede observar que hasta el segundo trimestre de 2020 se produce un aumento considerable en la modalidad habitual (11,4 pp.), mientras que en el tipo ocasional cayó algo más de medio punto, pudiendo haber sido éste sustituido por teletrabajo habitual a raíz del confinamiento domiciliario impuesto al decretarse el Estado de Alarma. Además, cabe señalar que, si bien el teletrabajo habitual alcanzó su nivel más elevado en dicho trimestre, el porcentaje empieza a descender progresivamente, lo que podría deberse a la vuelta de muchos trabajadores a la presencialidad con el inicio de la desescalada. Finalmente, se observa un repunte del trabajo a distancia desde el cuarto trimestre de 2020. En este sentido, muchas empresas, a consecuencia de la experiencia vivida durante la pandemia, podrían haber optado por combinar el teletrabajo con la presencialidad como una nueva forma de trabajo.

Gráfico 10: Ocupados que teletrabajan de manera habitual en 2020 por género y edad (%)



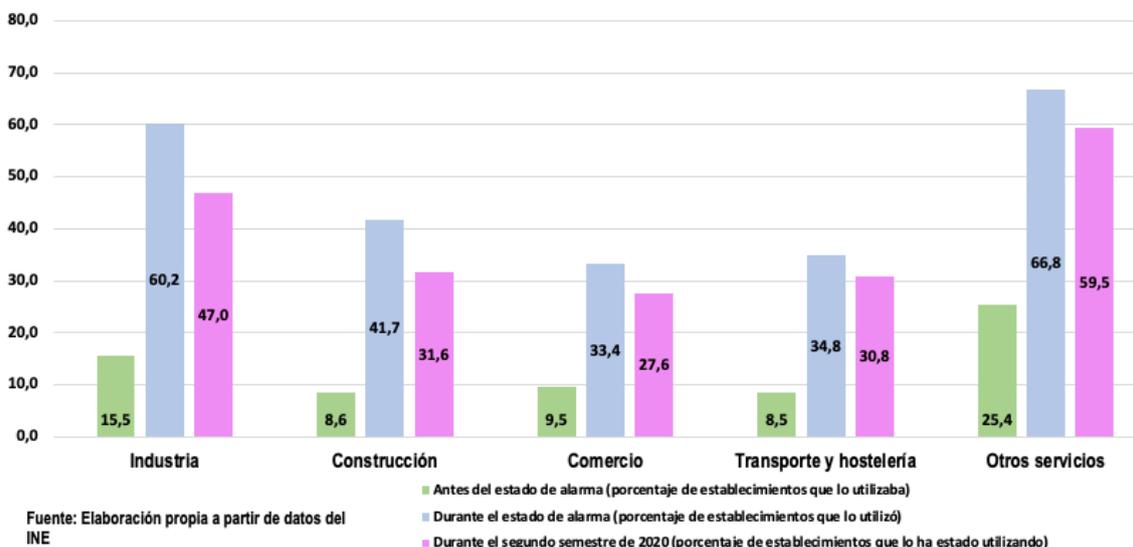
A raíz del análisis realizado en el gráfico 7, se puede observar que el 2020 fue el año en el que se registró un mayor uso del trabajo a distancia de manera habitual. Así, en el gráfico 10, se muestran los porcentajes de uso de esta modalidad de trabajo por rangos de edad y sexo durante este año. Se puede observar que, en el caso de los hombres, el colectivo que más teletrabajó de manera habitual es aquel con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, mientras que predomina su uso entre las mujeres que tienen entre 35 y 44 años. Esto podría venir explicado por el hecho de que es más probable que las mujeres en esta franja de edad no solo tengan una formación en la que sea posible el teletrabajo, sino que, además, estas lo hayan solicitado por motivos de conciliación familiar. El gráfico indica que, para ambos géneros, el colectivo más joven es el que menos uso hace del teletrabajo frecuente.

Gráfico 11: Ocupados que teletrabajan de manera ocasional en 2020 por género y edad (%)



Por su parte, el gráfico 11 muestra los porcentajes de uso del teletrabajo ocasional por rangos de edad y sexo durante el año 2020. Así, se observa que, si bien en el caso de las mujeres continúa siendo la franja de edad entre los 35 y los 44 años la que más usa esta otra modalidad de teletrabajo, en el caso de los hombres, a diferencia de lo que ocurre en el teletrabajo habitual, es el colectivo de mayor edad el que accede a teletrabajar ocasionalmente. De nuevo, es el colectivo más joven el que presenta un menor uso de esta modalidad laboral.

Gráfico 12: Evolución del teletrabajo en función del sector de actividad (%)



Por otro lado, el gráfico 12 muestra el impacto que ha generado la COVID-19 en los distintos sectores de actividad en relación con el uso del teletrabajo. Los datos indican que, durante el primer estado de alarma, el teletrabajo experimentó un importante crecimiento, independientemente del sector de actividad, en comparación con su uso anterior. Por su parte, durante el segundo semestre de 2020 se aprecia una caída progresiva en el porcentaje de establecimientos que recurrieron al trabajo a distancia en todos los sectores con respecto al realizado durante el confinamiento. Aunque parte de este periodo recoge el comienzo del segundo estado de alarma, esta reducción en el uso del teletrabajo se debe a que, una vez finalizado el

primero (mucho más duro debido al confinamiento domiciliario y cese de toda actividad no esencial), muchos trabajadores volvieron a la presencialidad a pesar de que seguían existiendo determinadas restricciones de movilidad y actividad. No obstante, la proporción de establecimientos que seguía usando el trabajo a distancia aumentó respecto al periodo anterior a la pandemia.

Comparando entre los distintos sectores económicos, se puede apreciar que durante todos los periodos que se indican en el gráfico, el sector de “otros servicios” presenta los mayores porcentajes en cuanto a establecimientos que utilizan el teletrabajo. Esto obedece a que en el resto de los sectores existen determinadas actividades en las que resulta más difícil implantar la modalidad de trabajo a distancia.

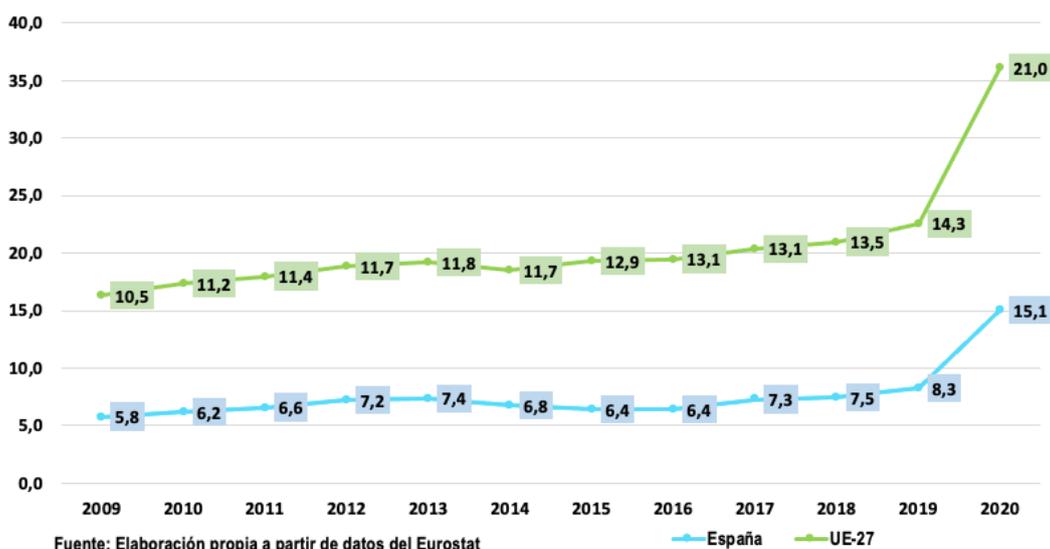
Por otra parte, también se observa que los sectores que más incrementaron su uso del teletrabajo con la llegada de la pandemia fue la industria y “otros servicios” (incrementos de 44,7 y 41,4 pp., respectivamente), mientras que el sector en el que menos incrementó fue el comercio. Esto se debe fundamentalmente a que dentro de este último sector se encuentran las actividades de suministro de productos básicos y actividades esenciales, que mantuvieron su presencialidad durante el confinamiento.

6.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y EN EUROPA

Tal y como ya se comentó arriba, el uso del teletrabajo como herramienta laboral se ha visto incrementado a lo largo de los años, tanto en España como en el resto de los países de la Unión Europea. Asimismo, con la llegada de la pandemia, la economía de muchos países se ha visto enormemente afectada, por lo que numerosas empresas se han visto en la necesidad de implantar nuevas formas de trabajo para garantizar su supervivencia. Por ello, en este apartado, y a partir de los datos proporcionados por Eurostat, se realiza un análisis comparativo de la evolución del trabajo a distancia en España y el resto de Europa, haciendo especial hincapié en los países de la UE.

Como puede observarse en el gráfico 13, el uso del teletrabajo de la media europea es superior al realizado en España durante todo el periodo analizado, si bien las diferencias más significativas tienen lugar a partir de 2015. No obstante, ambas series siguen, en términos generales, un mismo patrón: crecimiento hasta 2013, seguido de un periodo de cierta estabilización en los porcentajes hasta 2017 y vuelta a un crecimiento de las cifras hasta los últimos datos disponibles. Cabe destacar que, en 2020, respecto a 2019, se produce un aumento considerable en comparación con el resto de los años en ambas series, siendo ligeramente mayor en España que en la media europea (en torno a 6,8 pp. frente a 6,7 pp., respectivamente). Tal y como se ha apuntado anteriormente, este importante crecimiento del trabajo a distancia en todo el espacio europeo vino motivado por el inicio de la pandemia.

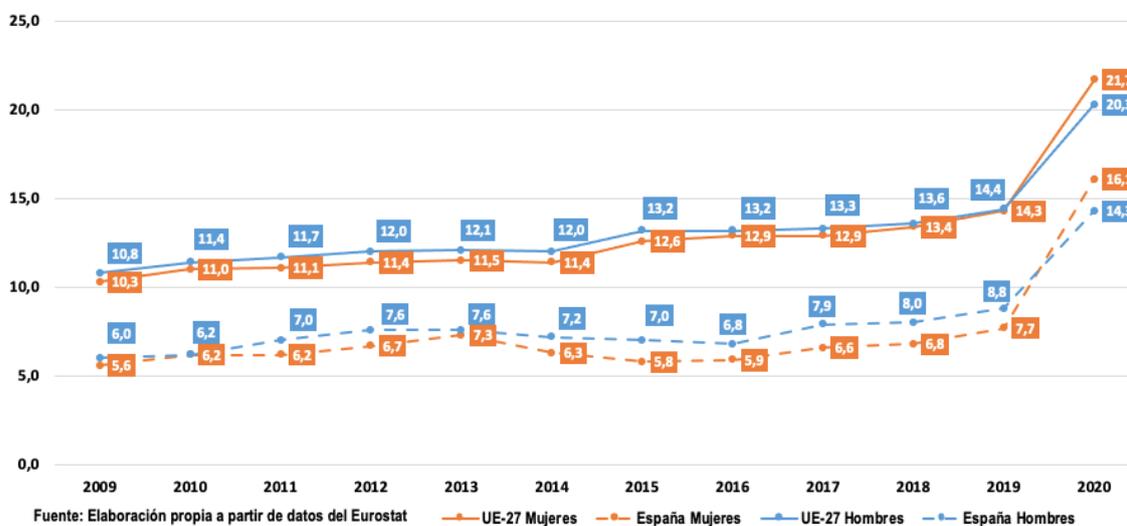
Gráfico 13: Ocupados de entre 15 y 64 años que teletrabajan en España y media de la EU-27 (%)



A su vez, el gráfico 14 proporciona información por género del uso del teletrabajo en España y en la media europea durante el periodo 2009-2020 (series que contienen todos los datos disponibles hasta el momento de realizar esta Memoria). Cabe destacar que el uso del teletrabajo en la UE, en términos medios, es superior al registrado en España, independientemente del género, durante todo el periodo. Además, se puede apreciar, en términos generales, una evolución relativamente creciente de las series, tanto en España como en la UE, siendo el incremento que se produce a raíz de la pandemia el más destacado a lo largo de todo el periodo.

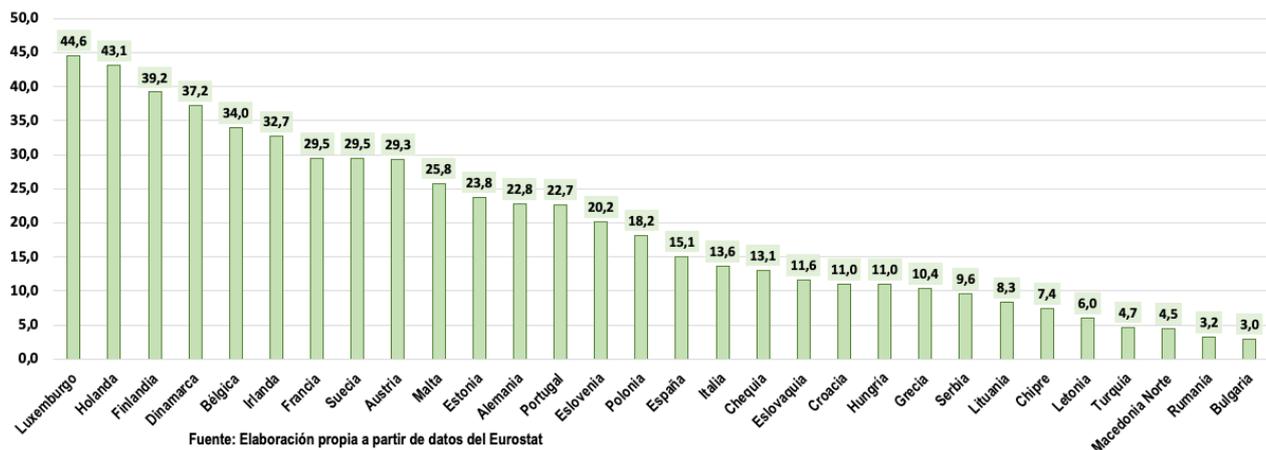
Un aspecto que destacar es que, si bien los hombres teletrabajan más que las mujeres en la mayoría de los años considerados, esta tendencia se revierte a raíz de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, tanto a nivel nacional como europeo. Ello justifica que, considerando el periodo analizado en su conjunto, el incremento en el uso del trabajo a distancia de las mujeres haya sido superior al de los hombres (2,2 pp. en el caso de España y 1,9 pp. a nivel europeo).

Gráfico 14: Ocupados de entre 15 y 64 años que teletrabajan en España y media de la EU-27, según sexo (%)



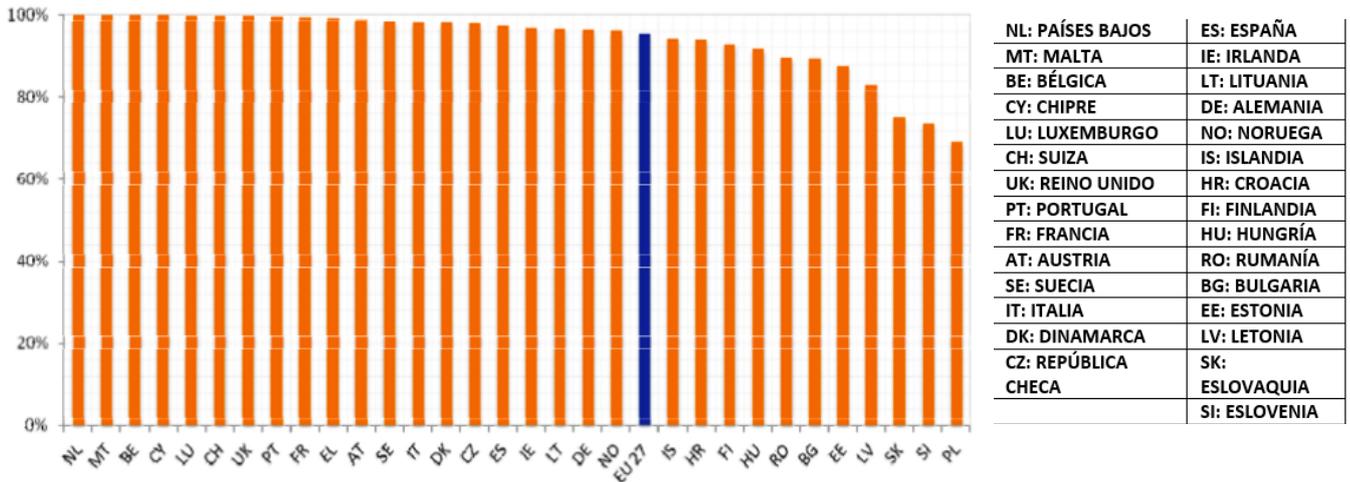
Por otra parte, a raíz del notorio crecimiento en el uso del teletrabajo a nivel europeo en el periodo 2019-2020, el gráfico 15 muestra datos más específicos por países sobre el porcentaje de ocupados que hacen uso del trabajo a distancia. Así, se puede observar que Luxemburgo y Holanda, junto a algunos países nórdicos, son los que más recurren a él (por encima de un 37%). Por su parte, países como Malta, Alemania y España lo utilizan en menor medida (entre un 26 y un 15%), alcanzando las cifras más bajas Bulgaria (3%) y Rumanía (3,2%).

Gráfico 15: Países de Europa que hacen uso del teletrabajo 2020 (%)



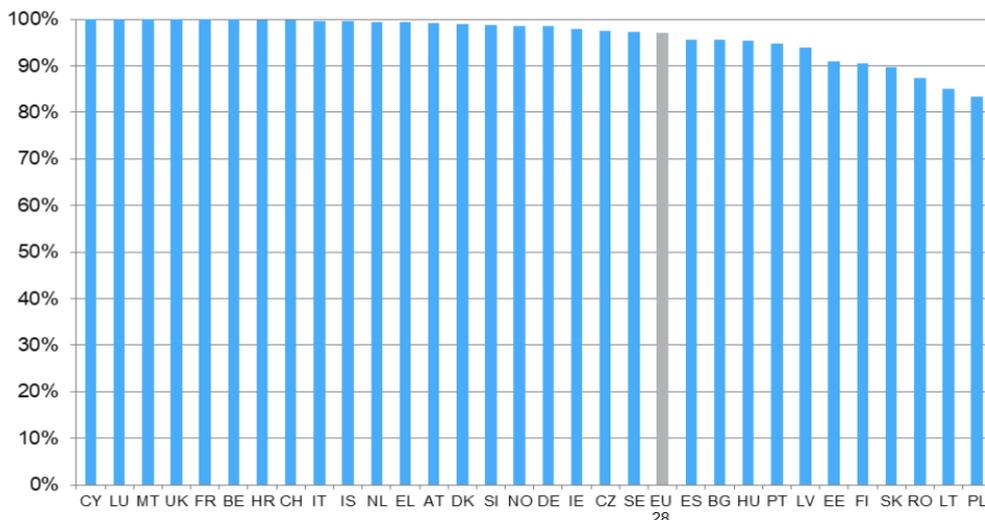
Finalmente, los gráficos 16 y 17 proporcionan información sobre la cobertura de banda ancha fija en los países de la UE, Suiza, Noruega e Islandia durante los años 2012 y 2019. Los datos indican que, en términos generales, en 2012, la práctica totalidad de países contaban con porcentajes superiores al 70% de cobertura, superando el 80% en 2019 y mostrando en este último año, la mayoría de ellos, cifras por encima de la media europea. Así, países como Luxemburgo, Francia y Bélgica, junto a algunos países nórdicos como Islandia, Dinamarca, Noruega y Suecia muestran una cobertura de red superior a la de la mayoría de los países del sur en 2019, lo que sustenta la importancia de la conectividad al desarrollo del teletrabajo que, tal y como se menciona arriba, es superior en los primeros respecto a los segundos (ver gráfico 15). En cuanto a los países de la Europa más oriental, estos presentan, en ambos periodos, los niveles más bajos de conectividad, algunos de los cuales son también los que menos acceden al trabajo a distancia. Un caso especial es el de Chipre que, aún presentando el mayor nivel de cobertura de banda en 2019 es uno de los países en los que menos se teletrabaja (7,4%) actualmente. En el caso de España, si bien su grado de cobertura de banda fija en 2012 supera a la media europea, en 2019 se encuentra ligeramente por debajo de esta. Esto podría explicar, en alguna medida, que el nivel de uso del teletrabajo en España siga actualmente situándose por debajo de la media europea, ya que su nivel de conectividad no llega a alcanzar los porcentajes de esta.

Gráfico 16: Cobertura de banda ancha fija en Europa, 2012 (%)



Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Gráfico 17: Cobertura de banda ancha fija en Europa, 2019 (%)



Fuente: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

7. CONCLUSIONES

En esta Memoria de Trabajo Fin de Grado se hace un análisis del teletrabajo en el mercado laboral español durante el periodo 2006-2020, a partir de los datos disponibles en el INE. Además, utilizando los datos de Eurostat se lleva a cabo una comparación en el uso de esta modalidad laboral en España y en los países de nuestro entorno (Europa).

El análisis realizado permite concluir que el teletrabajo, independientemente de su modalidad, se ha incrementado a lo largo del periodo estudiado, alcanzando su mayor uso en 2020 como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. De manera concreta, la modalidad habitual es la más utilizada y la que experimentó un mayor crecimiento en comparación con el teletrabajo ocasional.

Además, los datos indican que las mujeres hacen mayor uso del teletrabajo habitual que los hombres, mientras que en la modalidad ocasional ocurre lo contrario. Esto puede deberse a que, por lo general, el colectivo femenino tiende a la conciliación familiar en un mayor grado que los hombres, ya que intenta compaginar los cuidados del hogar y la familia con el teletrabajo lo máximo posible.

En cuanto a la edad, los individuos entre 25 y 54 años son los que más teletrabajan de manera habitual, siendo los colectivos de entre 25-34 años, así como los mayores de 55, los que más hacen uso del teletrabajo ocasional. Por su parte, los más jóvenes son los que menor uso hacen del trabajo a distancia, independientemente de la modalidad. La razón de esto puede estar en que este colectivo, al contar con una menor formación, ocupa puestos de trabajos en los que es más necesaria la presencialidad.

Los datos también indican que, en términos generales, los autónomos teletrabajan más que los asalariados, aunque, a raíz de la pandemia, su uso se incrementó más entre los trabajadores por cuenta ajena. Además, todos los sectores de actividad muestran un aumento en el uso del teletrabajo durante el Estado de Alarma, aunque posteriormente esta modalidad de trabajo se vio reducida en todos ellos. De manera particular, las actividades incluidas en “otros servicios” son las que utilizan, en mayor medida, el teletrabajo antes, durante y después del confinamiento.

El análisis por regiones revela que Madrid, Cataluña y Melilla son las regiones con mayor crecimiento del uso del teletrabajo desde 2008, siendo, además, las que muestran un mayor porcentaje de uso de la modalidad habitual en 2020. En el caso de Madrid y Cataluña esto podría deberse a que, al ser las ciudades más grandes del país, las sedes sociales de muchas empresas se encuentran ubicadas ahí y, además, en ellas se encuentran concentradas actividades que permiten aplicar más el trabajo a distancia (Administraciones Públicas, Sector Financiero, Servicios, etc.). Además, estas regiones, junto con Melilla, son las que muestran un mayor nivel de cobertura de banda ancha en 2020, lo que sin duda favoreció el uso del teletrabajo, especialmente en el caso de la ciudad autónoma.

Los resultados también permiten concluir que en España se usa esta modalidad en menor medida que la media europea durante todo el periodo analizado, si bien las diferencias más significativas tienen lugar a partir de 2015. Además, cabe destacar que, en general, los países nórdicos son los que más recurren a esta modalidad frente a los países del sur (entre ellos, España), lo que podría venir justificado por aspectos tecnológicos, ya que la mayoría de estos países cuentan con una mayor conectividad, además de la posible influencia de las cuestiones climáticas y culturales, que hace que estas sociedades pasen una mayor cantidad de su tiempo en sus hogares. Además, se observa que los hombres teletrabajan más que las mujeres en la mayoría de los años considerados, aunque este patrón se revierte a raíz de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, tanto a nivel nacional como europeo.

Del análisis concreto llevado a cabo sobre el teletrabajo a raíz de la pandemia, destaca que en el segundo trimestre de 2020 el uso del teletrabajo habitual crece en mayor medida, mostrando una reducción posterior debido a la vuelta a la presencialidad durante la desescalada. No obstante, en el cuarto trimestre del 2020 se recuperan los niveles del teletrabajo debido, probablemente, a la combinación de la presencialidad y del trabajo a distancia (una vez contrastada la viabilidad y los beneficios del mismo en muchas actividades que lo habían puesto en práctica durante el confinamiento duro), unido al establecimiento del segundo estado de alarma y del incremento de restricciones que llevó aparejado. Durante 2020, los hombres que más trabajaron de manera frecuente se encontraban en un intervalo de edad de entre 25 y 34 años, mientras que, en el caso de las mujeres, es el colectivo de entre 35 y 44 años las que más teletrabajaron, ya que esta franja de edad es la que más acude a esta modalidad laboral en busca de una mayor conciliación familiar.

A pesar de que el teletrabajo ha ido incrementándose de manera paulatina a lo largo de los años, es fundamentalmente a raíz de la pandemia cuando numerosas empresas se han visto en la necesidad imperiosa de implementar el teletrabajo como una forma de supervivencia empresarial. Incluso una vez finalizado el confinamiento domiciliario (periodo en el que el teletrabajo alcanza los mayores niveles de uso), muchas de estas empresas optaron por incorporar esta nueva modalidad laboral, combinándola con la presencialidad. De esta manera, el trabajo a distancia ha supuesto un importante cambio en el mercado laboral, ofreciendo una gran cantidad de beneficios, tanto personales (conciliación de la vida familiar con la laboral o la posibilidad de la incorporación laboral de determinados colectivos de difícil movilidad), como empresariales (especialmente el mantenimiento de la actividad económica y de la productividad de muchas empresas) y sociales (reducción de la contaminación, de los costes de infraestructuras o mejoras en la colaboración entre distintas áreas como consecuencia de la globalización). Gracias a las nuevas tecnologías, el teletrabajo se está convirtiendo en una pieza fundamental para el desarrollo de la actividad empresarial, en el que la figura de los nómadas tecnológicos está adquiriendo un papel muy importante.

Sin embargo, el teletrabajo también ha supuesto diversos perjuicios tales como problemas físicos (sedentarismo) y psicológicos a raíz de la poca interacción social, llegando a provocar falta de motivación, de energía y hasta un estancamiento profesional. A su vez, se puede producir un alargamiento de la jornada laboral, en el sentido de que muchos trabajadores no llegan a diferenciar el ámbito laboral del doméstico. Todo ello hace indispensable una regulación específica sobre el trabajo a distancia, lo que se ha visto aún más necesario a raíz del incremento del teletrabajo como consecuencia de la pandemia. De esta manera, la llegada de la COVID-19 ha obligado a las autoridades competentes a actualizar la regulación acerca del teletrabajo, especificando aquellas responsabilidades y derechos que le conciernen tanto a las empresas como a los trabajadores. Además, algunos sindicatos tratan de llegar a un consenso a través de la negociación colectiva con la patronal y el gobierno, con el fin de que se refuerce la legislación sobre las medidas laborales que conlleva el teletrabajo. Esta negociación se encuentra aún en proceso en el momento de realizar esta investigación, aunque todo apunta a que, en los próximos meses, habrá una nueva ley que contemple las demandas de los agentes sociales en cuanto a la regulación del trabajo a distancia.

8. REFERENCIAS

Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 175-201. Recuperado de: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>.

Belzunegui, A. y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the COVID-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9). Recuperado de: <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Brindusa, A., Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico. Banco de España*, 2/2020. Recuperado de: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>

Delanoëije, J. y Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (6), 795-808.

Eurostat. (2020). Eurostat. Recuperado de: <https://n9.cl/k2h4g>

Fabregat, A, Bernardina, M., y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61.

Flores, A. (2012). Impacto del teletrabajo en la mejora de la economía española. *Manual formativo de ACTA*, (62), 43-48.

Gobierno de España. (2021). Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado. Recuperado de: <https://n9.cl/6dxpn>

Goytre Boza, J.L. (2013): "Un ejemplo de empleo de personas con discapacidad por teletrabajo en España: Proyecto Discatel", *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1), 233-239

INE. (2020). Asalariados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36987&L=0>

INE. (2020). Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4745&L=0>

INE. (2020). Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad. Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36971&L=0>

INE. (2020). Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma. Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=37009&L=0>

INE. (2020). Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/COVID/ice/2020/p01/&file=01009.px>

INE. (2020). Tasas de actividad por sexo y grupo de edad. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5360&L=0>

INE. (2020). Tasas de paro por sexo y grupo de edad. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4887&L=0>

INE. (2020). Trabajadores por cuenta propia por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. Recuperado de: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=36979&L=0>

Jiménez, S. (2020). *El teletrabajo en las AAPP en tiempos del COVID: Impacto en las organizaciones de un aprendizaje sobre la marcha*. Recuperado de: <https://n9.cl/rir6d5>

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007). BOE-A-2007-7788.

Lousada, J. F. (2011). El trabajo a domicilio y el teletrabajo, *Revista Técnico Laboral*, 33 (129), 299-308.

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. España. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Recuperado de: <https://n9.cl/sv05u>

Mateu Fabregat, A. (2018). El régimen jurídico laboral del teletrabajo en España (Trabajo fin de grado, Universitat Jaume I). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10234/176411>

Messenger, J., Vargas, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G. y Wilkens, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Recuperado de: <http://eurofound.link/ef1658>

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2012-2020). Informes de cobertura de banda ancha en España. Recuperado de: <https://n9.cl/25mph>

Moreno, A. (2005). Ley aplicable al teletrabajo transnacional: problemas existentes y posibles soluciones. *Revista de Contratación Electrónica*, (58).

Peiró J.M. y Soler A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado de: <https://n9.cl/p3e2g>

Randstad. (2016). Cómo influye la tecnología en el entorno laboral. Recuperado de: <https://www.randstad.es/tendencias360/como-influye-la-tecnologia-en-el-entorno-laboral/>

Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Anales de mecánica y electricidad*, 81, 28-36.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 23 de octubre de 2015). BOE-A-2015-11430.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2015). BOE-A-2015-11719.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020). BOE-A-2020-11043.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. (BOE núm. 259, de 30 de septiembre de 2020). BOE-A-2020-11415.

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión

Rodríguez, D. (2020). *Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19*. MADRID: FEDEA Recuperado de: <https://n9.cl/yo10j>

Rosell, J., Salas, V. y Ramírez, L. (2001). *La creación de valor en la empresa aragonesa* (Informe Nº15). Aragón: Economía aragonesa. Recuperado de: <https://n9.cl/s62mw>

Thibault, J. y Jurado, A. (2003). Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. *Temas Laborales*, (72), 35-68.

Thomson Reuters. (2020). *Teletrabajo y otros retos del Sector Público tras el COVID-19*. Recuperado de: <https://n9.cl/r5gme>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2020). *Informe de gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*. Recuperado de: <https://n9.cl/8szn>

Unión General de Trabajadores (UGT). (2021). *UGT exige una vigilancia más exhaustiva del cumplimiento de la ley de teletrabajo*. Recuperado de: <https://n9.cl/z8au6>

Vicente, M.T., Torres, J.I., Torres, A., Ramírez, M.V. y Capdevila, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 9 (2), 287-297.

Zalvide, A. (2017). El teletrabajo transnacional: una aproximación desde el concepto de actividad turística. *International Journal of Information Systems and Tourism*, 2(2), 53-62.