Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural

Informe ejecutivo

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo
Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo
Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo
María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

ELABORACIÓN
Red2Red Consultores, S.L.

Biblioteca virtual

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

comunidad.madrid/publicamadrid

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural. Informe ejecutivo
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2023

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain

DATOS E IDEAS CLAVE

- Tras el **crecimiento exponencial del teletrabajo durante el periodo de la pandemia** (llegó a su máximo histórico del 28,7% de la población ocupada en 2020 en la Comunidad de Madrid, según la EPA), el teletrabajo es una **realidad decreciente** (estabilizada en torno al 20% en 2022), y que apunta a la **priorización de modelos híbridos** (el 70% de quienes teletrabajan opta por este modelo)
- La CM es la **Comunidad en la que más personas ocupadas teletrabajan parcial o totalmente** del conjunto de España (el 22% frente a una media del 13%).
- Según las estimaciones realizadas en este estudio, **en la CM podrían teletrabajar con alguna frecuencia en torno a 785.000 personas más** de las que teletrabajan en la actualidad (el 24% de las personas ocupadas).
- **El 94% de las personas que teletrabajan en la CM se sienten bastante o muy satisfechas** con su experiencia teletrabajando.
- Las personas encuestadas consideran que el teletrabajo **mejora aspectos relacionados con la organización personal del tiempo** y el cumplimiento de objetivos (manejo del tiempo 64%, capacidad de concentración 60%, productividad 58,2%).
- **La flexibilidad** que caracteriza al teletrabajo **tiene la potencialidad de facilitar la conciliación en el hogar** (el 80% de quienes teletrabajan consideran que gracias al teletrabajo pueden pasar más tiempo con su familia y seres queridos); si bien puede aumentar el riesgo de acentuar la "doble presencia femenina". Los hombres manifiestan una mayor interferencia y dificultad para conciliar que las mujeres en este contexto de teletrabajo.
- La principal **ventaja** destacada por las personas que teletrabajan es la **reducción del tiempo de desplazamientos** (70%), y en segundo lugar la **facilitación de la conciliación** (52%).
- La principal **desventaja** señalada es la **pérdida de contacto** con personas compañeras, la soledad (64%), seguida de la dificultad para la **desconexión laboral** (45%).
- Falta adaptación a la Ley 10/2021 de trabajo a distancia**, ya que todavía el 43%** de las personas teletrabajadoras asalariadas del sector privado que trabajan al menos un 30% de su jornada señalan **no contar con un acuerdo de teletrabajo**, y **el 60% afirma no recibir la compensación económica** estipulada por la ley.
- El teletrabajo puede contribuir, si se dan las condiciones necesarias, **a frenar en cierta medida el despoblamiento rural**, pues existe una voluntad de desplazamiento al entorno rural, especialmente entre la población teletrabajadora residente en la capital (el 8% ya lo habría hecho, el 12% tiene la voluntad de hacerlo y al 41% le gustaría hacerlo si las condiciones de infraestructuras y servicios públicos fueran favorables y se lo permitiesen).
- El teletrabajo puede constituir una **herramienta complementaria en la lucha contra el cambio climático y en favor del ahorro energético.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 5

2. OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES DEL MARCO REGULADOR DEL TELETRABAJO 8

3. LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y POR EL AHORRO ENERGÉTICO COMO IMPULSOR DEL TELETRABAJO 10

4. EVOLUCIÓN COMPARADA DEL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID 11

4.1. El teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid 12
4.1. Distribución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España 14

5. EL TELETRABAJO POTENCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN ESPAÑA 16

5.1. Las ocupaciones en función de su teletrabajabilidad 16
5.2. La distancia entre el teletrabajo potencial y el real 17

6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO: 20

6.1. Riesgos para la salud y seguridad física 20
6.1. Riesgos psicosociales 20
6.1. Teletrabajo y violencia de género 21

7. IMPACTO DE GÉNERO DEL TELETRABAJO 23

7.1. Los riesgos y oportunidades del teletrabajo en materia de género 23
7.2. Conciliación y corresponsabilidad desde la regulación normativa del teletrabajo 23

8. MUNDO RURAL Y TELETRABAJO 25

9. OTROS IMPACTOS DEL TELETRABAJO 27

9.1. La productividad en el teletrabajo 27
9.2. ¿Una nueva brecha laboral? 27
9.3. Un medio para la integración sociolaboral 28
9.4. Vivienda y modelo de ciudad 28

10. LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 30

11. ANÁLISIS DAFO 37

1. INTRODUCCIÓN

El estudio elaborado por Red2Red e impulsado por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante CM) analiza la evolución del teletrabajo en su ámbito autonómico y en su medio rural de manera específica, tratando de ofrecer una **visión general de las tendencias, oportunidades, desafíos y riesgos** que conlleva el teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** de esta investigación han sido los siguientes:

- Analizar la evolución del teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
- Dimensionar la evolución e impacto de esta forma de organización del trabajo en el medio rural de la Comunidad de Madrid
- Analizar el teletrabajo potencial en la CM a través de un estudio de todas aquellas ocupaciones que se podrían realizar a través de teletrabajo.
- Caracterizar a las personas teletrabajadoras (tanto asalariadas como autónomas) y sus perspectivas en la Comunidad de Madrid.
- Evaluar el impacto del teletrabajo en términos de conciliación de vida laboral y familiar de las y los teletrabajadores desde la perspectiva de género.
- Revisar los elementos determinantes de la salud e higiene en el trabajo de las y los teletrabajadores.
- Analizar el rendimiento de esta modalidad de trabajo.
- Determinar las ventajas e inconvenientes de esta modalidad de trabajo.

A los efectos del estudio, se delimita el objeto del mismo conforme a lo establecido en la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**. Así, se entenderá por:

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

b) **Teletrabajo** se entiende como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) **Trabajo presencial**, por contraposición, es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

En el marco del estudio se prevé el análisis tanto de la modalidad de trabajo regular que se legisla (cuando se preste, por un **periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada laboral**, o la proporción equivalente según la duración del contrato de trabajo), como el que no llega al 30% de la jornada, que tiene un carácter más ocasional, pero siendo regular, es de **al menos un día a la semana** (25% de la jornada aproximadamente).

Al objeto de la encuesta el universo de estudio se centra en el análisis de la población que tiene la sede de su empresa en la Comunidad de Madrid, aunque no resida en ella, y de aquella población, que, residiendo en la Comunidad de Madrid, trabaja para una empresa cuyo domicilio social se encuentra dentro o fuera de ella.

El estudio ha sido elaborado mediante una combinación de **DIFERENTES METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN:**

1) **Análisis de fuentes secundarias**: Con el objetivo de comprender la situación del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y compararla con la situación en España y el resto de Comunidades Autónomas, se ha realizado un análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2022 y de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares del año 2021.

2) **Análisis de puestos de trabajo teletrabajables:** La metodología utilizada en este estudio para adaptar la trabajabilidad de las distintas ocupaciones en el contexto español proviene de la Comisión Europea y su estudio "Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?" (Sostero, Milasi, Fernández-Macías y Bisello, 2020). Esta investigación define un **índice de teletrabajabilidad** técnica a partir del marco conceptual y taxonomía de tareas definido por Fernández-Macías y Bisello (2020).

3) **Con el objetivo de analizar la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en su medio rural,** caracterizar a las personas teletrabajadoras, conocer cómo afecta esta modalidad de trabajo al equilibrio entre la vida laboral y personal, las implicaciones en la salud, el rendimiento de esta forma de trabajo, las perspectivas de las personas que teletrabajan y sus ventajas e inconvenientes, **se ha diseñado una encuesta de carácter personal y anónimo.**

   El universo de este estudio es el de las **personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid**, realizándose una muestra representativa de dicha población mediante el establecimiento de cuotas relativas a las variables situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat.

   La encuesta ha sido realizada por personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid, independientemente de la posición geográfica de la empresa donde se trabaje. **La muestra tiene un tamaño de 1.900 encuestas y se han realizado a través de los sistemas CATI** (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) **y CAWI** (*Computer Assisted Web Interviewing*). Con este tamaño muestral, el error muestral queda fijado en el ± 2,25%.

4) Con el objetivo de complementar las metodologías cuantitativas explicadas con anterioridad, se han realizado **10 entrevistas en profundidad** a expertos y expertas del ámbito del teletrabajo:

Personas expertas entrevistadas
Eva Rimbau, profesora de economía y empresa de la **UOC**, experta en teletrabajo.
Mª Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo de la **UCLM**, experta de Los 100 de **COTEC**, colaboradora de **ILO.**
Alfredo Villafranca, Secretario de Política Sectorial de Industria de Madrid y responsable de digitalización en **CC.OO.**
José Varela, responsable de Digitalización de **UGT.**
Luis Méndez, Director de Asuntos Laborales en **CEIM**.
Teresa Moreno Carmona: Responsable de la Unidad Técnica de formación y sensibilización del **Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.**
Martín Fleischer. Responsable del **coworking El Refugio.**

Raquel Jiménez Manzano: Consultora experta en igualdad, desarrollo rural y, en estos momentos, realizando su tesis doctoral sobre el teletrabajo en el mundo rural.

Roberto Ortega, Director de Comunicación de **El Hueco** y responsable de prensa de la **Red Nacional de Pueblos Acogedores**

Raquel Pastor Carretero, Consultora Senior en el área de Desarrollo Rural y Sostenibilidad de **Red2Red**.

2. OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES DEL MARCO REGULADOR DEL TELETRABAJO

Tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), cabe diferenciar en el marco regulatorio de relaciones laborales español entre **teletrabajo y trabajo a distancia**, en función del umbral establecido: la ley aplicará tan solo a los casos en que un mínimo del 30% de la jornada durante un mínimo de 3 meses se desarrolle en remoto. Las demás casuísticas remitirían directamente al Estatuto de los Trabajadores, y ni siquiera al Acuerdo Marco Europeo de 2002, que el Estado español nunca llegó a suscribir.

Entre los análisis realizados, desde perspectivas críticas, nos hallaríamos ante una ley que ha marcado un umbral excesivamente rígido que, junto a la obligada determinación del lugar de trabajo en el acuerdo entre la parte empleadora y la empleada, restaría flexibilidad temporal y geográfica al teletrabajo, así como daría lugar a una "normativa discriminatoria". Unas **limitaciones** que podrían desincentivar la extensión y uso estratégico del teletrabajo.

Otras fuentes, en cambio, pronostican un efecto de la ley más bien neutral, situando como elementos verdaderamente determinantes los aspectos culturales, económicos y político-estratégicos que circundan el trabajo remoto.

Tres de las **novedades más reseñables** de la ley son el carácter voluntario del trabajo a distancia, el reconocimiento del derecho a la compensación de gastos de la persona empleada y la definición de esta modalidad laboral como una forma de organización del trabajo, y no como mera medida de conciliación, como establecía la regulación anterior:

a) El **principio de voluntariedad** aplica a ambas partes y queda avalado por el acuerdo de trabajo a distancia individual, documento que algunas de las fuentes consultadas encuentran positivamente garantista de las condiciones laborales y los deberes de las partes, mientras otras, la señalan como excesivamente burocrática. Esta voluntariedad pivota además en un doble sentido: tanto en lo que respecta a la conversión de la actividad plenamente presencial a una prestada a distancia, como a su reversibilidad. Para algunas de las personas expertas consultadas, si bien admiten el cariz garantista de este principio, hallan su prevalencia un tanto excesiva, al poder tornarse un freno para la transformación productiva de una empresa o sector y desplegarla estratégicamente a través de la propia extensión de esta forma de organización del trabajo.

b) La **obligatoriedad de compensar los gastos** de la actividad prestada a distancia al trabajador por parte de la parte empleadora, por su lado, haría también efectivo uno de los principios elementales del mentado Acuerdo Marco Europeo, contribuyendo a garantizar que las condiciones materiales de vida (desde las económicas hasta las ergonómicas) no sean mermadas frente a las derivadas de la modalidad presencial.

c) Otro de los elementos destacables es la consideración del trabajo a distancia en la propia ley -que la mayoría de personas expertas reivindican como aplicable a todo formato de teletrabajo- como **una forma más de organización del trabajo**, reconociendo las implicaciones laborales, tecnológicas, organizativas y económicas que ello supone, y sin dejar de asumir por ello su potencial para contribuir a la conciliación y la corresponsabilidad que favorece la flexibilidad que ofrece.

La LTD, fruto del acuerdo entre patronal, sindicatos y Gobierno, delega buena parte del desarrollo de su contenido en la **negociación colectiva**. Aunque en el corto-medio plazo ello está suponiendo una lenta regulación adaptada en los distintos ámbitos correspondientes, cabe esperar que en los próximos años se profundice en el desarrollo normativo particular, algo que, aun limitando en un período inmediato la efectividad general de la ley, permitiría la adaptación particular del teletrabajo en función de las características de cada territorio, sector o empresa.

Esta regulación, sin embargo, no abarca el teletrabajo prestado en las Administraciones Públicas, que cuentan con su propia normativa particular (como es el caso de la Comunidad de Madrid), siendo una de las mayores diferencias con respecto a esta el no reconocimiento del derecho de compensación de gastos, así como procedimientos y mecanismos para establecer la conversión de una modalidad a otra, entre otras.

RETOS Y PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO

Tal y como apuntan las personas expertas, considerando que el teletrabajo, tal y como se ha apuntado a lo largo del estudio, puede presentar ventajas a nivel social mucho más allá de la conciliación (disminución de la polución, potenciación del medio rural, atracción de talento en empresas, corresponsabilidad, etc.), debería adoptarse como **una estrategia pensada desde un punto de vista estructural y organizativo**.

3. LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y POR EL AHORRO ENERGÉTICO COMO IMPULSOR DEL TELETRABAJO

Además del establecimiento del teletrabajo a distancia como forma de organización del trabajo por parte de la legislación española, este ha sido recomendado en 2022, como medio para el ahorro energético y el aplacamiento del cambio climático, tanto por la Agencia Internacional de la Energía (IEA), como por el Plan de Ahorro Energético del Gobierno de España.

Esta indicación se basaría sobre todo en su capacidad para reducir la necesidad de transporte hasta el puesto de trabajo por parte de aquella población empleada que pueda teletrabajar, al menos, de forma híbrida. Así, de generalizarse el uso de la modalidad en ciudades como Madrid, se preverían reducciones en el uso de vehículos y medios para ir y volver del puesto de trabajo, en el tráfico y en el consumo de combustibles fósiles, derivadas de una menor intensidad de desplazamientos.

Con esta medida, según la IEA, podrían ahorrarse 170 mil barriles diarios de consumo de petróleo por un día de teletrabajo, y 500 mil diarios si fueran tres días. Un estudio elaborado por Greenpeace, además, concluye que, de aumentarse en un día de teletrabajo a la semana por cada persona con un empleo teletrabajable, podrían reducirse las emisiones ligadas al transporte madrileño en un 3% —un 5% si el incremento fuera de dos jornadas semanales. No obstante, este tipo de aproximaciones han de calibrarse atendiendo a multitud de variables, algunas de ellas de compleja medición: el número de días en que se teletrabaja, la distancia y la duración de los viajes, el medio de transporte empleado por cada persona trabajadora y el grado de ocupación del vehículo.

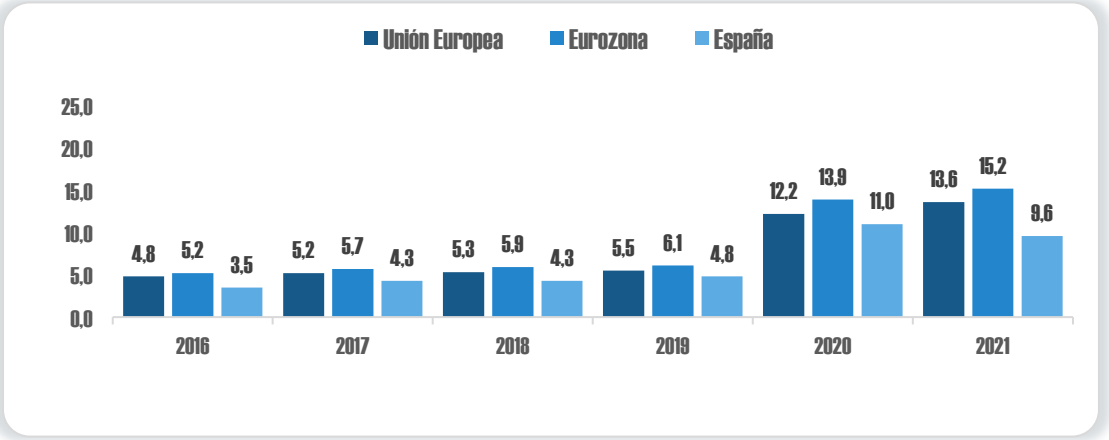
Esta perspectiva tan positiva con relación al efecto sobre el transporte urbano, en cambio, resulta más ambivalente en tanto puede provocar el aumento del consumo de medios electrónicos y digitales -pudiendo darse una "duplicación" de estos en hogares y oficinas- y al hipotético ahorro energético en edificios y viviendas, donde, nuevamente, entrarían en juego multitud de variables, desde las condiciones estacionales y climáticas generales, hasta el acondicionamiento de los edificios, el tamaño de las oficinas en proporción al número de asistentes, etc.

La falta de extensión del teletrabajo y de estudios aproximativos en la actualidad dificultan en gran medida la previsión de la capacidad de impacto del teletrabajo en el ámbito medioambiental y energético. De ahí, la insistencia de algunas de las fuentes consultadas en la necesidad de tomar una perspectiva más estratégica y, por tanto, planificada en torno al teletrabajo, pues, este, de extenderse, no resultará una herramienta ecológicamente inocua.

4. Evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid

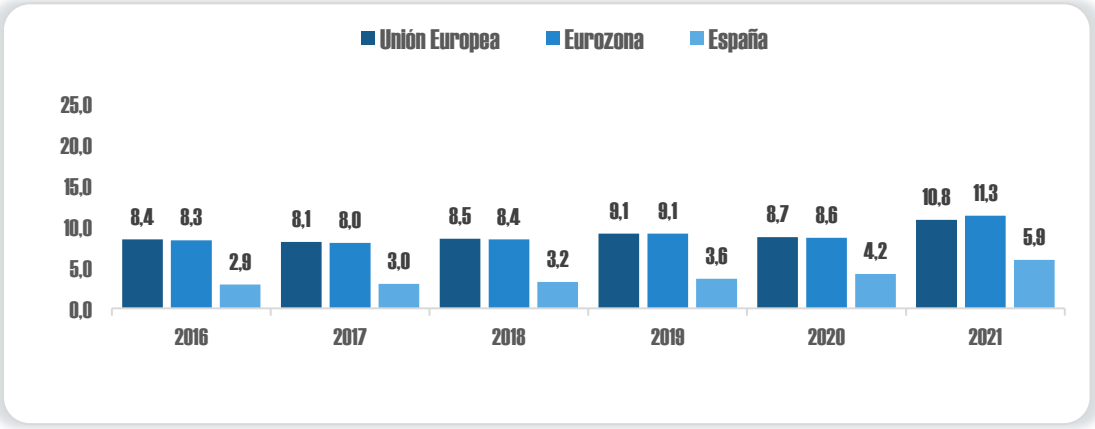
El porcentaje de personas que trabajan a distancia, en modo teletrabajo, en España se ha mantenido estable a lo largo de los años y, aunque presenta una subida notable en 2020, los datos son inferiores a la Unión Europea y a la Eurozona.

Gráfico 1. Porcentaje de personas que teletrabajan "a menudo" sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Gráfico 2. Porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.



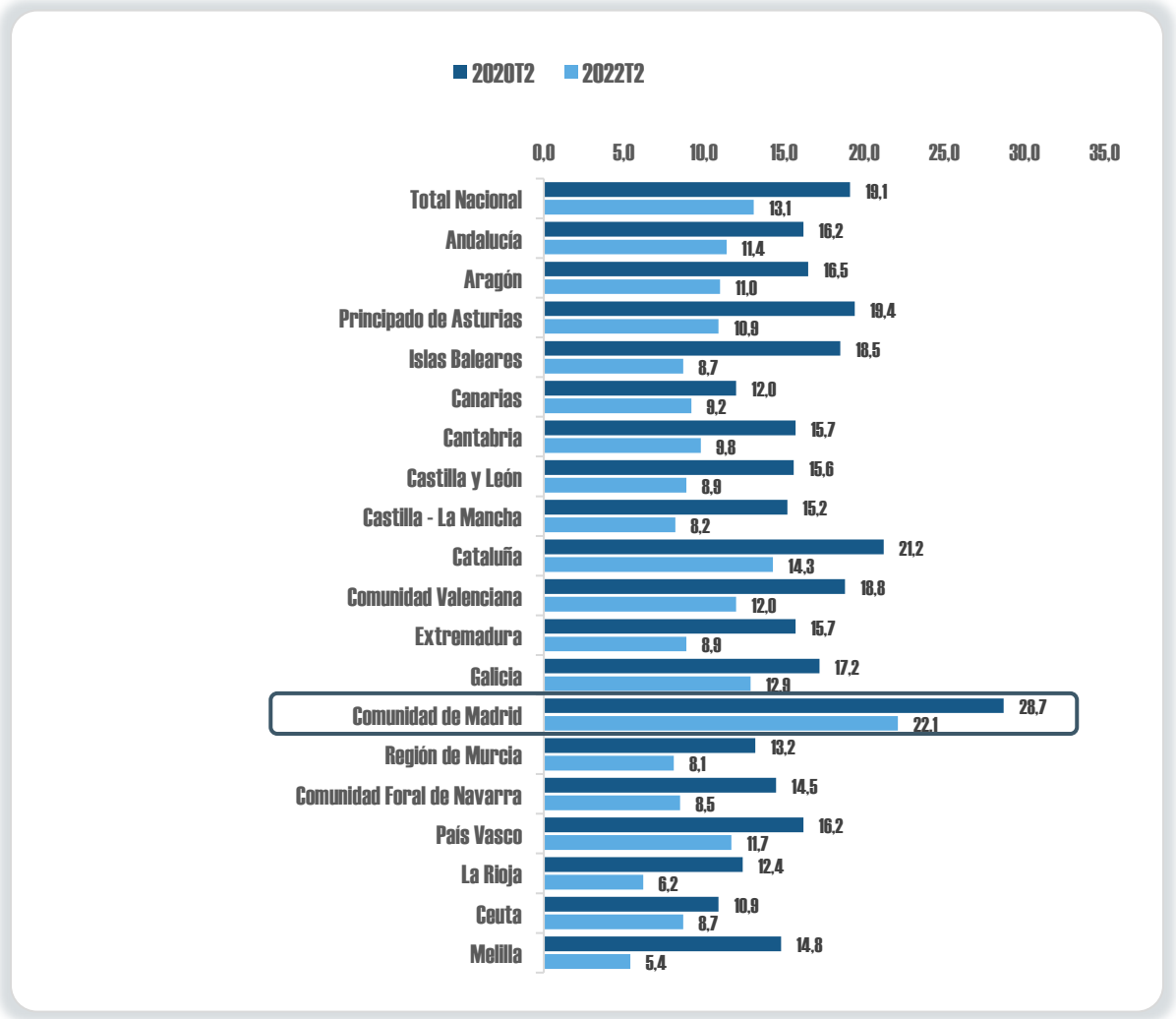
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

En proporción, el mayor crecimiento en 2020 fue protagonizado por las personas asalariadas. En 2019, en la Unión Europea el porcentaje de personas asalariadas que trabajaban en su domicilio era del 11%, cifra que asciende hasta el 24% en 2021; en España, por su parte, en 2019 este porcentaje era del 4% y en 2021 sube hasta el 12%. En cambio, la proporción de aquellas que teletrabajan por cuenta propia en la Unión Europea subió entre 2019 y 2021 al 38%; en la Eurozona pasó del 37% al 41%; y en España, del 31% al 32%.

4.1. El teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid

La Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de personas teletrabajando en el segundo trimestre de 2020 fue la Comunidad de Madrid (29%), superando la media nacional en casi 10 puntos porcentuales y situándose muy por encima del resto de autonomías. En un segundo escalón, se encontraría Cataluña, el Principado de Asturias, la Comunidad Valenciana y las Islas Baleares con datos muy similares a la media nacional (19%). El resto de autonomías, aunque presentan porcentajes inferiores, todas superan el 10% de personas teletrabajando en su territorio.

Gráfico 3. Porcentaje de personas que teletrabajaban (ocasionalmente y más de la mitad de los días que trabajó) en el 2º trimestre de 2020 y el 2º trimestre de 2022 según su Comunidad Autónoma de residencia.



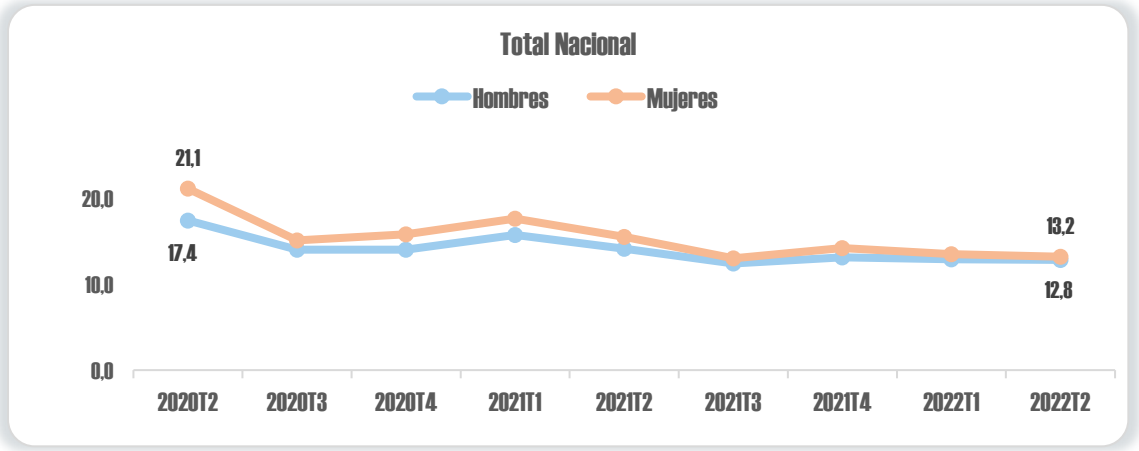
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Como puede apreciarse en el gráfico, con la "neutralización" de la pandemia y las medidas subsecuentes, se ha dado una reducción generalizada del número de personas que teletrabajan ocasionalmente y más de la mitad de los días que trabajó a nivel estatal. Aunque la Comunidad de Madrid ha mantenido el porcentaje de personas que teletrabajan relativamente estable, **pueden observarse diferencias notables entre aquellas personas que teletrabajan de manera ocasional y aquellas que lo hacen de manera más continuada**. Así, mientras que el porcentaje de personas que teletrabajan más de la mitad de los días presenta una tendencia negativa, tanto en España como

en la Comunidad de Madrid, el de personas que teletrabajan de manera ocasional continúa subiendo, haciéndose patente la extensión de la fórmula de trabajo híbrido.

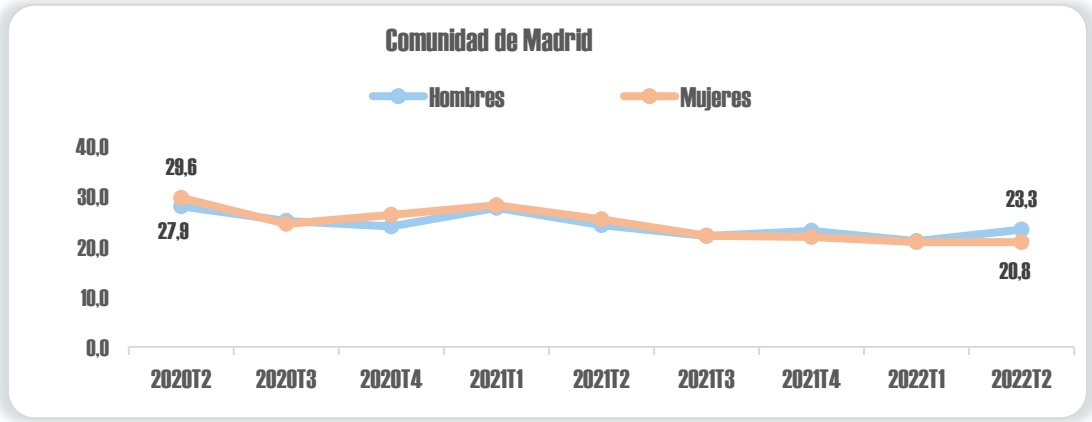
Analizando de manera desagregada los datos por sexo se observa como al principio de la pandemia trabajaban de manera remota más mujeres que hombres, tanto en España como en la CM. En concreto, el porcentaje de mujeres que teletrabajaban en España en el segundo trimestre de 2020 superaba al de los hombres en casi cuatro puntos porcentuales, mientras que en la CM la diferencia porcentual era de casi dos puntos. Actualmente, y con la pandemia ya "neutralizada", el porcentaje de hombres y mujeres que teletrabajan es casi idéntico, aunque se observa un mayor porcentaje de teletrabajadores entre los hombres que entre las mujeres tanto en España como en la CM.

Gráfico 4. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en España por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Gráfico 5. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en la Comunidad de Madrid por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

4.2. Distribución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España

Las principales variables sociodemográficas y laborales arrojan luz de cara a la caracterización de las personas que teletrabajan en la CM y en España, siendo los principales datos obtenidos a través de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2022 los siguientes:

- **Por sexo.** En la CM, entre las personas que teletrabajaban hay más hombres que mujeres (54% frente al 46%), un 53% frente al 47% a nivel estatal.
- **Edad.** Las personas teletrabajadoras se concentran en los grupos intermedios de edad: entre 35 y 54 años, tanto en la CM como en el conjunto de España, representando algo más del 60% de las personas que teletrabajan; siendo el grupo minoritario en ambos casos el de personas mayores de 55 años (con un peso de entre 16 y 18%).
- **Nivel educativo.** La mayor parte de las personas que teletrabajan tienen un elevado nivel de estudios: el 72% tiene estudios superiores en el caso de la CM y un 66% en el total nacional.
- **Tamaño de hábitat.** Según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares Españoles de 2021, las personas teletrabajadoras se concentran en las grandes ciudades con más de 500.000 habitantes, tanto en España (son el 43,5%), como en la CM (50,6%), mientras que el porcentaje va disminuyendo conforme se reduce el tamaño del municipio.
- **Tipo de ocupación.** El teletrabajo se concentra en escasos grupos de grandes **ocupaciones.** De entre las personas que teletrabajaban en el segundo trimestre de 2022, el grupo más numeroso es el de las y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que representan el 44% del total tanto en España como en la CM; siendo el segundo grupo con más peso el de las y los técnicos y profesionales de apoyo. Las otras ocupaciones que tienen un cierto peso entre las personas teletrabajadoras son las de personas empleadas contables y (entre el 11 y 13%) y el personal de dirección y gerencia (entre el 10 y el 11%).
- **Situación profesional.** La mayoría de las personas que teletrabajan, tanto en España como en la CM, son asalariadas del sector privado, aunque la proporción en el sector privado es significativamente superior en la CM que en España (68% frente al 48%). Más del 20% son personas autónomas en ambos contextos.
- **Tipo de contrato y jornada.** Tanto en la CM como en España, la mayoría de las personas teletrabajadoras tienen contratos indefinidos (92,6 y 87,5% respectivamente) y jornadas completas (93,6 y 92,4%).
- Sector de actividad. En la CM las personas teletrabajadoras se aglutinan en los sectores relacionados con la información y comunicaciones (21%) y las actividades profesionales, científicas y técnicas (19%). En un segundo escalón, se encuentran las actividades financieras y de seguros (10%), las industrias manufactureras (9%), la Administración Pública y defensa (7%) y la Educación (7%).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares (2021).

5. EL TELETRABAJO POTENCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN ESPAÑA

La teletrabajabilidad de una ocupación es definida como la posibilidad técnica de proporcionar mano de obra a distancia en un proceso económico determinado

5.1. Las ocupaciones en función de su teletrabajabilidad

Conforme a las estimaciones realizadas en este estudio, un 46,4% de los puestos de trabajo en la CM son teletrabajables, 11,7 puntos porcentuales más que a nivel estatal, siendo España uno de los países con menor índice de teletrabajabilidad de la UE.

Las ocupaciones con empleos más teletrabajables son los de directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de apoyo y Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, tanto en la CM como en España. Los puestos que requieren mayor interacción social, aunque presenten gran viabilidad técnica, son parcialmente menos teletrabajables, como es el caso del grupo de directores y gerentes; mientras, el grupo de contables, administrativos y otros empleos de oficina presentan una teletrabajabilidad casi total. En el resto de grupos, el teletrabajo es prácticamente imposible.

Si descomponemos los resultados en función del sexo, se concluye que las mujeres ocupan más empleos teletrabajables que los hombres, tanto en la Comunidad de Madrid (52% frente a 41%) como en el conjunto de España (42% frente a 29%). Solo se exceptuarían los puestos del grupo de Servicios de restauración, personales, protección y vendedores, donde la proporción es mayor para los varones.

Tabla 1: Porcentaje de población que podría teletrabajar según ocupaciones y sexo, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	Comunidad de Madrid			España		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Total	**40,8%**	**52,3%**	**46,4%**	**28,7%**	**41,7%**	**34,7%**
Directores y gerentes	77,9%	87,1%	81,0%	67,9%	82,7%	72,8%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	67,8%	73,0%	70,7%	64,3%	72,8%	69,2%
Técnicos, profesionales de apoyo	71,3%	76,2%	73,3%	61,1%	65,5%	62,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	83,3%	96,0%	92,3%	77,0%	95,0%	89,3%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	11,5%	3,3%	7,0%	11,9%	2,0%	6,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ocupaciones elementales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de European Comission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.
Se incorpora el porcentaje de "Teletrabajo total", es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales.

5.2. La distancia entre el teletrabajo potencial y el real

La diferencia entre el teletrabajo potencial y el real (brecha de teletrabajabilidad) es de 24,3 puntos porcentuales en la CM y de 21,7 en España, siendo además la brecha mucho mayor entre las mujeres (31,4) que entre los varones (17,5) en la CM. En términos absolutos, esto significa que en el conjunto de la Comunidad de Madrid **podrían teletrabajar con alguna frecuencia en torno a 785.000 personas más de las que lo hacen en la actualidad** (en torno a 714.200). Estos datos muestran que el teletrabajo en dicha Comunidad es más factible entre la población madrileña atendiendo a su estructura ocupacional que a nivel nacional.

Tabla 2: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	C de Madrid			España		
	Ha teletrabajado	Empleo teletrabajable	Dif.	Ha teletrabajado	Empleo teletrabajable	Dif.
Hombres	23,3%	40,8%	17,5	12,8%	28,7%	15,91
Mujeres	20,9%	52,3%	**31,4**	13,3%	41,7%	**28,4**
Ambos sexos	22,1%	46,4%	24,3	13,0%	34,7%	21,7

Fuente: elaboración propia a partir de European Comission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.
Se incorpora el porcentaje de "Teletrabajo total", es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales. Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.

Si atendemos a la distribución por **ramas de actividad** en la siguiente tabla, en la Comunidad de Madrid y España se observa una diversidad de brechas entre aquellas con mayor margen de incrementar la proporción de personas teletrabajando (señaladas en rojo en la siguiente tabla). Complementariamente, algunas ramas (en verde) en la Comunidad de Madrid se hallaría un mayor porcentaje de personas teletrabajando que las que podría hacerlo en teoría.

También puede observarse como el mayor potencial de teletrabajo se observa en los grupos centrales de edad, entre los 35 y 54 años, así como entre la población con estudios universitarios, tanto a nivel autonómico como estatal.

Tabla 3: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, según situación laboral, ocupaciones, rama de actividad, tipo de contrato y de jornada, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	C. de Madrid		España	
	Teletra-bajo real	Teletra-bajable	Teletra-bajo real	Teletra-bajable
Total	**22,1%**	**46,4%**	**13,0%**	**34,7%**
Situación Laboral				
Trabajadores/as por cuenta propia	39,8%	43,6%	29,3%	29,2%
Asalariados/as	19,8%	46,7%	10,1%	35,7%
Otra situación	39,8%	65,9%	16,8%	46,8%
Ocupación				
Directores y gerentes	38,7%	81,0%	28,2%	72,8%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	38,9%	70,7%	29,2%	69,2%
Técnicos, profesionales de apoyo	37,9%	73,3%	26,7%	62,8%

	C. de Madrid		España	
	Teletra-bajo real	Teletra-bajable	Teletra-bajo real	Teletra-bajable
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	25,5%	92,3%	14,1%	89,3%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2,2%	7,0%	3,0%	6,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	4,3%	0,0%	3,9%	0,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,4%	0,0%	1,3%	0,0%
Ocupaciones elementales	1,9%	0,0%	1,2%	0,0%
Rama de actividad				
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,7%	0,0%	5,1%	3,0%
B Industrias extractivas	100,0%	33,4%	11,2%	8,0%
C Industria manufacturera	22,9%	37,4%	9,1%	18,6%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	57,5%	53,0%	29,4%	43,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	11,8%	26,8%	5,6%	19,1%
F Construcción	8,6%	18,1%	7,8%	11,4%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,9%	28,3%	7,9%	23,0%
H Transporte y almacenamiento	7,7%	18,8%	5,5%	18,5%
I Hostelería	3,7%	14,8%	3,0%	11,8%
J Información y comunicaciones	60,6%	84,8%	53,2%	78,7%
K Actividades financieras y de seguros	40,7%	95,6%	32,3%	94,9%
L Actividades inmobiliarias	39,0%	84,0%	33,0%	94,8%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,0%	68,9%	40,0%	63,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17,4%	37,6%	10,6%	27,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23,5%	77,1%	12,6%	72,5%
P Educación	20,5%	89,1%	24,2%	87,3%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,7%	30,0%	4,1%	27,3%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17,5%	33,1%	14,6%	36,7%
S Otros servicios	13,2%	34,4%	8,3%	23,6%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios	5,3%	1,5%	4,9%	0,5%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	60,4%	100,0%	37,2%	92,7%
Tipo de contrato				
Indefinido	22,0%	49,7%	11,4%	38,1%
Temporal	8,8%	31,3%	5,7%	27,5%
Tipo de jornada				
Completa	23,9%	49,2%	14,0%	36,0%
Parcial	10,4%	27,9%	7,2%	26,7%
Edad				
De 18 a 34 años	18,2%	42,6%	10,7%	32,6%
De 35 a 44 años	24,3%	50,5%	14,3%	36,2%
De 45 a 54 años	25,9%	47,3%	14,4%	36,0%
Más de 55 años	19,0%	44,5%	12,2%	33,6%

	C. de Madrid		España	
	Teletra-bajo real	Teletra-bajable	Teletra-bajo real	Teletra-bajable
Nivel educativo				
Educación secundaria e inferiores	8,3%	22,0%	5,4%	15,5%
Formación profesional de grado superior y títulos propios	22,1%	52,3%	11,4%	37,6%
Educación universitaria	36,5%	70,2%	26,6%	65,8%

Fuente: elaboración propia a partir de European Comission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.
Se incorpora el porcentaje de "Teletrabajo total", es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales. Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.

6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO:

El teletrabajo da lugar a una serie de circunstancias que transforman los riesgos de salud y seguridad habituales en el empleo presencial, ya sea agudizándolos o neutralizándolos. Es por ello que tanto la legislación, las empresas y las personas teletrabajadoras tienen ante sí diversos retos en materia de prevención de riesgos laborales de los cuales es conveniente dar cuenta.

6.1. Riesgos para la salud y seguridad física

Aunque la disminución del número semanal de desplazamientos al puesto de trabajo revierte sin lugar a dudas en una reducción del riesgo de accidentes in itinere, el teletrabajo puede aumentar otros riesgos ligados con la integridad física de las personas trabajadoras:

- Riesgos relacionados con la exposición eléctrica y a la radiación electromagnética, así como los relativos a caídas y accidentes, como consecuencia de posibles inadaptaciones de las viviendas y la falta de compañía de otras personas en el hogar problematiza la recepción de auxilio en caso de caídas o cualquier tipo de accidente.

- Riesgos ergonómicos de factores como la escasa adaptación estructural de las viviendas al teletrabajo y una dotación inadecuada o insuficiente de equipamiento ergonómico.

Ambos son, además, potenciados por las dificultades de una supervisión adecuada por parte de los servicios de PRL de las organizaciones y de inspección por parte de las instituciones competentes ante la multiplicidad de lugares de trabajo entre una plantilla donde es común el teletrabajo. Aunque algunas empresas están tratando de superar tal obstáculo, actualmente, el mayor aval se funda en el principio de voluntariedad, recayendo buena parte de la responsabilidad de este control en las personas teletrabajadoras, algo que subvertiría la centralidad que la normativa otorga a la parte empleadora en este ámbito.

Esta problemática podría también complejizar el establecimiento de una relación causal clara entre la actividad profesional y los distintos trastornos en que puede incurrir.

6.2. Riesgos psicosociales

Una de las tendencias del teletrabajo es el incremento del empleo de las TIC. Aunque este uso tiene la potencialidad de adaptar la actividad profesional a las necesidades personales de los individuos, otorgándoles mayor autonomía y motivación, puede inducir también a afecciones como el tecnoestrés, sobre todo entre la población activa de mayor edad.

Este fenómeno se relaciona además con la cuestión de la desconexión digital, aún más dificultada a causa de la mayor presencia de las TIC, tanto en el ámbito profesional como en el personal, bajo esta modalidad. Las posibilidades comunicativas que ofrecen estas herramientas contribuyen a generar expectativas de conectividad constante que, si bien permiten aumentar la autonomía de las personas, pueden también mermarla, provocando una extensión de las jornadas de trabajo, la difuminación entre vida personal y profesional, la adicción al trabajo y la adición de nuevas tareas de gestión y planificación comunicacional.

Dicha difuminación de los distintos planos vitales puede ser alimentada por la confluencia del lugar físico de trabajo, familiar y personal en el teletrabajo, la cual favorecería una ejecución intercalada de

tareas laborales y del hogar que, si bien en algunos casos hace del teletrabajo un medio efectivo de conciliación, puede degenerar en el aumento de las interrupciones, una extensión de la jornada laboral, dificultades para desconectarse y pérdida de productividad, con los riesgos psicológicos que ello tiende a conllevar. Si tenemos en cuenta que las tareas de cuidados son todavía hoy ejercidas en mayor medida por las mujeres en los núcleos familiares, hablamos de un riesgo al que habría que sumarle el de sedimentación de los roles tradicionales de género.

Esta confluencia, por otro lado, puede dar lugar al desincentivo de hábitos más "insalvables" en modelos presenciales, siendo el riesgo subsecuente más preocupante el del aumento del sedentarismo.

Finalmente, una de las consecuencias más claras de esta forma de organización del trabajo es la reducción de la interacción social, algo que, pese a poder ser positivo para algunos perfiles de personas, puede degenerar en situaciones de aislamiento social e invisibilidad laboral, así como facilitar fenómenos como el acoso laboral y diversas afecciones psicológicas.

Es por este compendio de riesgos psicosociales que los principales actores colectivos consultados apuestan por el asentamiento de modelos híbridos de trabajo presencial y remoto a fin de asegurar el equilibrio entre las ventajas y riesgos de este y sosteniendo que las situaciones de aislamiento social más propensamente generadas por la modalidad *full-remote* son difíciles de sortear.

6.3. Teletrabajo y violencia de género

El teletrabajo puede resultar una medida adecuada para la seguridad de las víctimas de violencia de género si estas no conviven con su agresor. En casuísticas contrarias, sin embargo, puede tornarse un formato que agudice estas situaciones de violencia. Es por ello que la Ley 10/2021 plantea este régimen como potencial mecanismo bien de protección, bien de amenaza de las víctimas de violencia de género y pone especial énfasis en la responsabilidad del empleador de cara a la "elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género", debiendo atender a "las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas" (disposición adicional tercera).

RETOS Y PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO

- Realización de cursos sobre gestión emocional por parte de personas empleadas y cuadros de dirección. Establecimiento de grupos de trabajo sobre bienestar en las organizaciones para garantizar que el personal tenga acceso a la información sobre sus derechos y responsabilidades en materia de salud y seguridad.
- Promoción de la salud física y de hábitos alimentarios saludables en las organizaciones.
- Establecimiento de nuevas opciones de apoyo psicológico (o aumento de las existentes) para las personas trabajadoras, mediante el acceso a líneas de ayuda, asesoramiento y programas de asistencia a las personas empleadas.
- Dotación a la plantilla de todo el equipo de oficina necesario para desarrollar su actividad de modo que disponga de medios pertinentes y ergonómicos.

- Inclusión y desarrollo del derecho a la desconexión digital en la regulación relativa a la PRL.
- Elaboración de campañas informativas periódicas por empresas, instituciones públicas y sindicatos acerca de la PRL, así como del derecho a la desconexión digital.
- Mayor seguimiento de la elaboración e implantación de los reglamentos y protocolos de PRL y de desconexión digital en las empresas por parte de las instituciones competentes. Resulta, además, conveniente que tal desarrollo protocolario se dé a través de la negociación colectiva.
- Profesionalizar el teletrabajo. Conviene que este tipo de transformaciones sean acompañadas de estrategias de formación tanto en competencias como en actitudes tecnológicas, ya sean desde distintos niveles de las Administraciones Públicas como de las empresas.
- Conversión hacia modelos de organización del trabajo orientados hacia objetivos concretos, lo cual puede llevar a un asentamiento del teletrabajo que evite riesgos organizacionales y otros derivados de la invisibilidad individual de las personas empleadas.
- El desarrollo de espacios de coworking puede facilitar la logística de la supervisión en materia de PRL. Además, desde el punto de vista psicosocial, también se potenciarían la interacción social y el establecimiento de fronteras entre la vida personal y profesional, previniendo situaciones de aislamiento y haciendo más factible el derecho a la desconexión.

7. IMPACTO DE GÉNERO DEL TELETRABAJO

Mientras en 2020, durante los meses más severos de la pandemia, por primera vez, la población teletrabajadora fue mayoritariamente femenina (+2,2% en España y 1,1% en la CM); en el segundo trimestre de 2022, en la CM se halla un mayor porcentaje de hombres que ha teletrabajado (23,3%) que de mujeres (20,9%), produciéndose un retorno a la proporción por sexo previa a 2020. Ello a pesar de que, como se ha demostrado más arriba, la teletrabajabilidad es mayor entre mujeres que varones.

7.1. Los riesgos y oportunidades del teletrabajo en materia de género

Esta evolución muestra la tendencia de articulación del teletrabajo como un medio más para reproducir la "doble presencia" femenina, sobre todo por parte de madres con hijas/os menores de 16 años, dada la feminización del uso del trabajo remoto como medio casi exclusivo de conciliación, algo que, además, podría comprometer las opciones de promoción laboral de muchas mujeres, así como contribuir a mantener o incrementar la brecha salarial de género —si bien esta permaneció prácticamente inalterada entre 2019 y 2020.

Así, el teletrabajo, a pesar de su potencialidad para la corresponsabilidad debido a la flexibilidad que favorece y de ofrecer un contexto que, en teoría, favorece tanto la pérdida de visibilidad de elementos tradicionalmente discriminatorios (género, raza, discapacidad, etc.) como un mayor foco en los resultados de la actividad laboral, este genera a su vez nuevos riesgos que pueden acentuar la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, minar los avances en materia de corresponsabilidad, promover desequilibrios vitales severos, sobre todo, entre la población femenina y agudizar algunos de los riesgos psicosociales ya descritos.

7.2. Conciliación y corresponsabilidad desde la regulación normativa del teletrabajo

La Ley 10/2021 contempla principalmente dos tipos de medidas enfocadas en la igualdad de género y su relación con la conciliación y la corresponsabilidad:

a) El fin de la consideración de esta modalidad como mera medida de conciliación. En su lugar, la LTD prevé el aprovechamiento de la flexibilidad potencialmente concedida por el teletrabajo para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal de hombres y mujeres.

b) La delegación explícita en los convenios colectivos de la función de regular y adaptar su contenido relativo al teletrabajo a fin de evitar la consolidación de roles de género.

A pesar de estas novedades legislativas, algunas de las personas expertas consultadas apuntan un uso persistente del teletrabajo como medida de conciliación, pudiendo ser muestra de esto la disminución en la solicitud de reducciones de jornada por parte de mujeres. La lógica latente sería la misma que en período pandémico de mayores restricciones, cuando las mujeres teletrabajaron más que los hombres, en parte, al verse impelidas a asumir tareas de cuidados extraordinarias.

Aunque algunos estudios y fuentes apuntan a la relevancia de la regulación y, sobre todo, a su desarrollo por medio de la negociación colectiva, para impulsar la corresponsabilidad y un uso adecuado del teletrabajo como forma de organización del trabajo, y no eminentemente de conciliación, las claves se encuentran en la transformación estructural y cultural, en la superación del sistema patriarcal de la sociedad española.

RETOS Y PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO

- La negociación colectiva alrededor de los planes de igualdad ha de establecer medidas de supervisión y prevención en cuanto a los riesgos en materia de género planteados por el teletrabajo.
- Instancias como el Gobierno de la Comunidad de Madrid pueden aprovechar su capacidad de concienciación a través de medidas como la elaboración de una suerte de Plan de Igualdad regional que guíe la acción de las empresas en cuanto al teletrabajo y otras temáticas que lo requieran.
- Promoción del desarrollo progresivo de la negociación colectiva en materia de teletrabajo y desde una perspectiva de género.
- Por parte de las empresas, entre otras acciones, impulso de estudios de las plantillas alrededor de cuestiones como el funcionamiento de la modalidad en función del género y exploración de medios para estimular una adhesión paritaria a la misma.
- Seguimiento del teletrabajo dentro de los diagnósticos periódicos del plan de igualdad y concreción de los indicadores del diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable.
- Promoción de una cultura laboral con perspectiva de género en torno al teletrabajo, a través de la formación en igualdad, la negociación colectiva y la comunicación de las medidas de igualdad adoptadas por la empresa.
- Fomento de una cultura empresarial más centrada en la fijación en los resultados del trabajo y en el cumplimiento de los objetivos, restando importancia al cumplimiento de horarios y la presencialidad a la hora de valorar el rendimiento de las personas empleadas y asignar las compensaciones y retribuciones desde los cargos de dirección.
- Teniendo en cuenta el carácter estructural que tiene la desigualdad de género más allá del teletrabajo y el mundo laboral en general, oferta de servicios públicos que cubra las necesidades de la población y aseguren una mayor socialización de los cuidados.

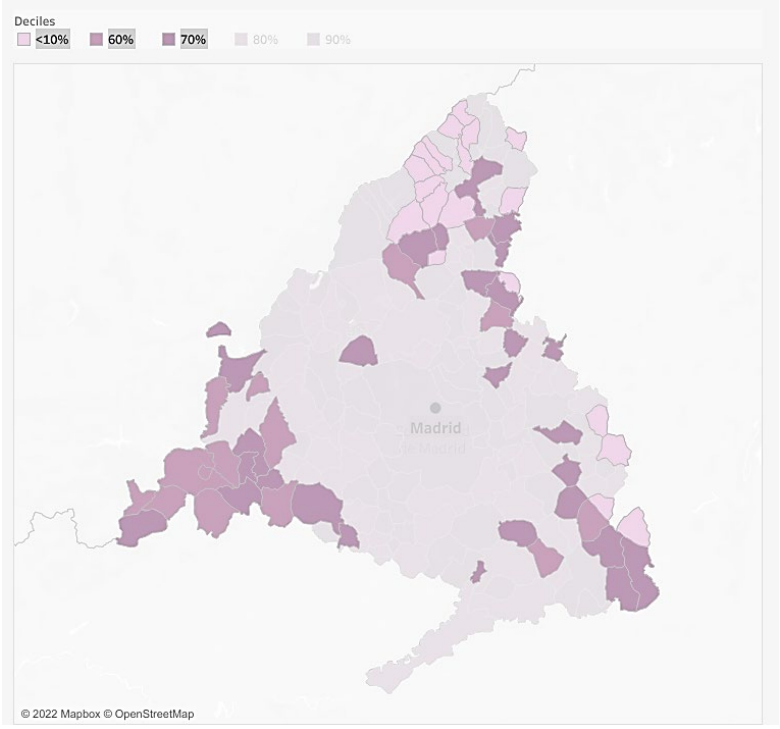
8. MUNDO RURAL Y TELETRABAJO

El periodo de confinamiento y las distintas restricciones para aplacar la pandemia de COVID-19 han despertado entre la población española un mayor interés por el mundo rural. En el verano del 2020, el turismo rural fue el único segmento que ganó en pernoctaciones de visitantes, recibiendo un 46% más de reservas en comparación con el mismo periodo de 2019, lo que supone una gran oportunidad para los pueblos para dar a conocer su modo de vida y atraer nuevos habitantes.

Asimismo, durante la pandemia, se generaron numerosas iniciativas que incentivan el teletrabajo en estos territorios, tales como espacios de cocreación, coliving y coworking y proyectos de desarrollo sostenible en los entornos rurales.

A pesar de estas oportunidades contextuales para una mayor incursión del teletrabajo en el mundo rural, el mayor reto es probablemente el de unas infraestructuras suficientes para viabilizarla en los municipios pequeños, en especial, en lo que respecta a la conectividad, como puede apreciarse en el mapa a continuación. Otras brechas urbano-rural como la económica, la cultural o la satisfacción con los servicios públicos podrían también ejercer de contrapesos en la atracción de población teletrabajadora a los pueblos.

Ilustración 1: Municipios con una cobertura de Internet inferior a 70 MBPS en la Comunidad de Madrid.



Fuente: *Sistema Integrado de Datos Municipales del MITECO (2022).*

No obstante, cabe la posibilidad de que uno de los medios para superar estos obstáculos sea el propio teletrabajo. Por un lado, el potencial incremento de la población fija y flotante de los pequeños municipios derivado del teletrabajo puede suponer una oportunidad para mejorar las infraestructuras del mundo rural, facilitando su digitalización, la extensión e implantación de fibra óptica, una mayor oferta de las operadoras y la reactivación económica de los territorios. Por otro lado, esta forma de organización del teletrabajo, acompañado de tales mejoras, podría contribuir a la conservación de

población joven y, a su vez, incentivar el retorno de aquella parte de la misma que se ha visto impelida a migrar a zonas urbanas por motivos laborales.

De hecho, parece que este segundo tipo de consecuencias sería más factible en la Comunidad de Madrid, pues esta no constituiría uno de los territorios más atractivos para personas teletrabajadoras, ni siquiera su entorno rural, dado el mayor interés que despiertan territorios con un carácter generalmente más vacacional, como el litoral peninsular, o el lugar de origen de muchas personas trabajadoras migradas a Madrid por motivos laborales.

En cualquier caso, el full-remote parece ser el formato que incentivaría en mayor medida los beneficios en el mundo rural, pero resulta ser el menos común, siendo la apuesta generalizada por el tejido empresarial madrileño la plena presencialidad o el modelo híbrido.

Como puede intuirse desde una primera aproximación, la mayoría de iniciativas para frenar el despoblamiento son, necesariamente, de largo recorrido. Existen, de hecho, diversas iniciativas públicas con perspectiva estratégica que contemplan el teletrabajo como una herramienta complementaria para paliar la brecha social entre el mundo rural y el urbano. A nivel nacional, destacan distintos planes que, dentro de su vocación de modernización del marco laboral en la economía digital, apuntan al fomento del teletrabajo en zonas rurales, como España Digital 2026, el Plan de Acción de la Estrategia de Digitalización Rural 2021-2022, el Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales.

- Establecimiento de una estrategia de atracción de nuevos habitantes y de retorno de anteriores residentes.
- Impulso de servicios como centros de coworking y/o coliving. Para ello, el papel de las Administraciones Públicas es de gran importancia con: la generación de espacios de colaboración de negocios y proyectos de emprendimiento en todo el territorio rural madrileño, como semilleros de empresas; la conversión de espacios (o parte de ellos) municipales como bibliotecas en *coworkings*.
- Procurar incentivos para que las empresas con oficios teletrabajables se aproximen a los entornos rurales, de modo que las personas teletrabajadoras puedan continuar estando a una distancia prudencial de sus centros de trabajo.
- Generación de espacios de coordinación entre instituciones municipales para compartir sus experiencias particulares y conseguir mayor capacidad de difusión.
- Ampliar la gama de servicios e infraestructuras necesarias para atraer la población urbana al medio rural (servicios públicos, conexión a internet, ocio y cultura).
- El teletrabajo puede resultar también una oportunidad para los empleadores rurales para acceder al "talento global".
- Generación de comunidad para aplacar la "volatilidad" de las/los nómadas digitales.

9. OTROS IMPACTOS DEL TELETRABAJO

9.1. La productividad en el teletrabajo

Los representantes de UGT y CC.OO. entrevistados señalan que muchas empresas atribuyen a las dificultades para la medición de la productividad su recelo hacia la implantación del teletrabajo, cuando el problema es que muchas no han tenido hasta ahora métodos de establecimiento de métricas y objetivos de productividad.

Sí que resulta una dificultad más objetiva, en cambio, lo que respecta a la comunicación interna en los equipos de trabajo, y entre ellos. Si bien la comunicación telemática tiende a favorecer reuniones más sintéticas, esta reduce la espontaneidad en los encuentros entre compañeras/os y hace más plausible la pérdida de sinergias y el surgimiento de fallos comunicativos.

En lo que a desempeño de tareas se refiere, según algunos estudios, el teletrabajo tiende a tener un impacto positivo en tareas creativas, labores complejas que pueden realizarse individualmente y otras que requieren de una baja interacción social.

Además, el ahorro de tiempo y energía en actividades como el transporte hasta el puesto de trabajo tiende a contribuir a la disminución del estrés y del cansancio, repercutiendo positivamente en el rendimiento. Otra de las ventajas, finalmente, sería el aspecto motivacional del teletrabajo cuando este es voluntario, como consecuencia de las repercusiones positivas anteriores y de las potenciales facilidades que puede aportar la modalidad a la persona trabajadora en materia de flexibilidad horaria y geográfica.

Sin embargo, estas ventajas podrían ser mermadas tanto por los riesgos psicosociales anteriormente expuestos como por la falta de adecuación ergonómica de la vivienda y los medios de trabajo.

9.2. ¿Una nueva brecha laboral?

La extensión del teletrabajo abre la posibilidad de surgimiento de una triple brecha social: entre empresas, entre ocupaciones y entre compañeras/os de una misma plantilla:

a) Existen multitud de ocupaciones (cualificadas y no cualificadas) que no pueden desarrollarse a distancia. Ello estaría comenzando a configurar una suerte de nuevo estatus sociolaboral y, por tanto, como nuevo elemento de atomización del mercado laboral.

b) Puede ser motivo también de división dentro de la propia plantilla de una misma organización, apareciendo el riesgo del surgimiento de sentimientos de agravio comparativo entre compañeras/os, así como de brechas salariales y diferencias en las oportunidades de promoción. En plantillas presentistas, estos impactos serían tendencialmente sufridos por las personas teletrabajadoras, debido, sobre todo, a la escasa regulación colectiva actual y la persistencia de una cultura presentista.

c) El teletrabajo ofrece a las empresas nuevas oportunidades para la captación de talento, algo especialmente útil para las pymes. No obstante, la inversión tecnológica que puede llegar a suponer esta modalidad resulta más accesible para las grandes empresas, lo que podría dar lugar, a su vez, a una nueva brecha entre estos tipos de empresa.

9.3. Un medio para la integración sociolaboral

Las personas con discapacidad pueden ver aumentadas sus posibilidades de integración sociolaboral gracias a la flexibilidad geográfica ofrecida por el teletrabajo (en especial, en el caso de personas con movilidad reducida) y la creciente digitalización de la actividad laboral que lo fundamenta, aunque han de tenerse en cuenta diversas variables organizacionales antes de asumirlo como medida complementaria de inclusión, a fin de evitar nuevos riesgos de discriminación o de corte psicosocial.

9.4. Vivienda y modelo de ciudad

Una fuerte extensión del teletrabajo podría dar lugar a importantes transformaciones en la distribución residencial de la población madrileña y del modelo de ciudad actual.

Las exigencias a nivel estructural de vivienda (distribución de espacios y condiciones ergonómicas) que plantea dicha forma de organización del trabajo puede incentivar la búsqueda de viviendas en zonas donde estas sean más grandes y asequibles, situándose generalmente en las periferias urbanas. Si a ello añadimos la previsible reducción de la afluencia en el transporte público y el tráfico rodado —con la consecuente mejora de la calidad del aire en las ciudades y aumento de la calidad de tales servicios y medios gracias a su menor demanda—, estaríamos hablando de una oportunidad considerable para la descongestión de ciertos núcleos urbanos.

Ahora, esta disminución de densidad de transeúntes en dichos puntos podría desembocar en impactos negativos para parte del tejido empresarial en ellos situado (restauración, ocio, sector inmobiliario de oficinas, servicios de mensajería, comercio, etc.). Algo que, no obstante, podría ser parcialmente compensado por medio de dos fenómenos: la proliferación de coworkings en esas mismas zonas; y la descentralización y dispersión urbanas de dicho tejido empresarial, gracias al mayor protagonismo de la vida en los barrios otorgado por las personas teletrabajadoras, lo que a su vez contribuiría a paliar el desequilibrio centro-periferia actual.

RETOS Y PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO

En materia de **productividad**:

- El trabajo por objetivos puede constituir una de las mejores formas de organización de las labores en las organizaciones con plantillas que teletrabajan, si bien ha de prestarse atención a los trastornos psicosociales en que puede derivar la llamada “paradoja de la autonomía”.
- Diagnosticar hasta qué punto la falta de adopción del teletrabajo por parte de empresas y sectores atiende a razones principalmente culturales o técnicas. En casos donde se imponga el subjetivismo, se recomienda apostar por formación y concienciación de los cuadros medios y directivos sobre las posibilidades ofrecidas por el teletrabajo y los medios para gestionarlo.

A fin de paliar la **potencial triple brecha social**:

- Establecimiento de criterios objetivos, accesibles y públicos para el conjunto de las personas trabajadoras en una organización en torno a la conversión al teletrabajo (o el mantenimiento de tal circunstancia). La dimensión técnica es la que mayor peso habría de tener en este conjunto de criterios.
- Concienciación y difusión entre la ciudadanía trabajadora acerca de las características, ventajas y desventajas del teletrabajo frente a la presencialidad tradicional, a fin de evitar mitificaciones acerca de este que pueden sustentar en buena medida el surgimiento de ese nuevo estatus

sociolaboral de la persona teletrabajadora, así como decisiones desinformadas acerca de su adopción o renuncia por parte de esta o su organización.

- Atender la nueva potencial brecha entre grandes empresas y pymes que puede acarrear la extensión del trabajo remoto, dotando a las segundas de recursos y apoyo para amoldar sus formas organizativas, prácticas de gestión de personal e instalaciones a dicha modalidad.

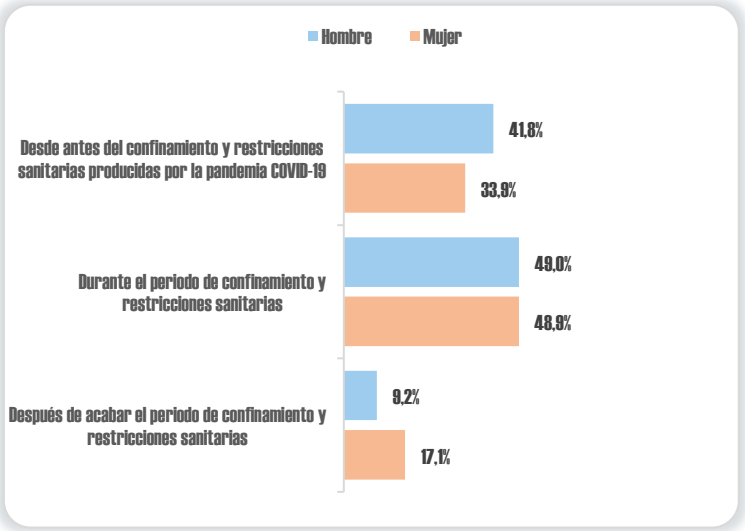
De cara a la **integración sociolaboral** de personas con discapacidad, debería calibrarse hasta qué punto la adopción del teletrabajo como medida de inclusión puede dar lugar indirectamente a nuevas formas de discriminación, sobre todo, en plantillas donde predomine la presencialidad, pues podrían producirse auténticas situaciones de desigualdad o marginación debidas a la falta comparativa de contacto social con compañeras/os, etc.

10. LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

¿Cuál es la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid entre las personas encuestadas?

- **La pandemia fue el principal detonante del inicio del teletrabajo para la mayor parte de las personas que hoy teletrabajan en la CM** (el 49% comenzaron a teletrabajar en el confinamiento y el 19% lo hicieron con posterioridad). En este contexto, los hombres se incorporaron al teletrabajo antes de la pandemia en mayor medida, mientras ellas lo han hecho en mayor proporción con posterioridad. El teletrabajo además estaba ya ampliamente instaurado entre las personas que trabajan por cuenta propia (autónomas) desde antes de la pandemia, mientras ha dado un salto cuantitativo importante tras ella en el caso de las personas que trabajan en el sector privado y especialmente en el sector público, en el que apenas se teletrabajaba antes de la pandemia.

Gráfico 6. "¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?" *(distribución % por sexo).*



Fuente: Elaboración propia

- **La gran mayoría de las personas (78%) creen que seguirán con el mismo tiempo de teletrabajo que en la actualidad**. La probabilidad de reducir el tiempo de teletrabajo aumenta ligeramente entre las personas que comenzaron a teletrabajar durante la pandemia y las que lo hicieron por motivos de prevención sanitarios. La mayor frecuencia de teletrabajo es un factor que contribuye a su continuidad. Son las personas que trabajan por cuenta propia las que en mayor medida prevén continuar con la modalidad de teletrabajo, y resulta llamativo que entre las personas que trabajan en el sector público se detectan las mayores probabilidades de incremento del teletrabajo.

- **El futuro del teletrabajo entre las personas que ahora teletrabajan pasa para un 72,4% por un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad**. Sin embargo, las personas que

trabajan por cuenta propia apuntan en mayor medida a un modelo de teletrabajo a tiempo completo (entre el 25 y el 33%).

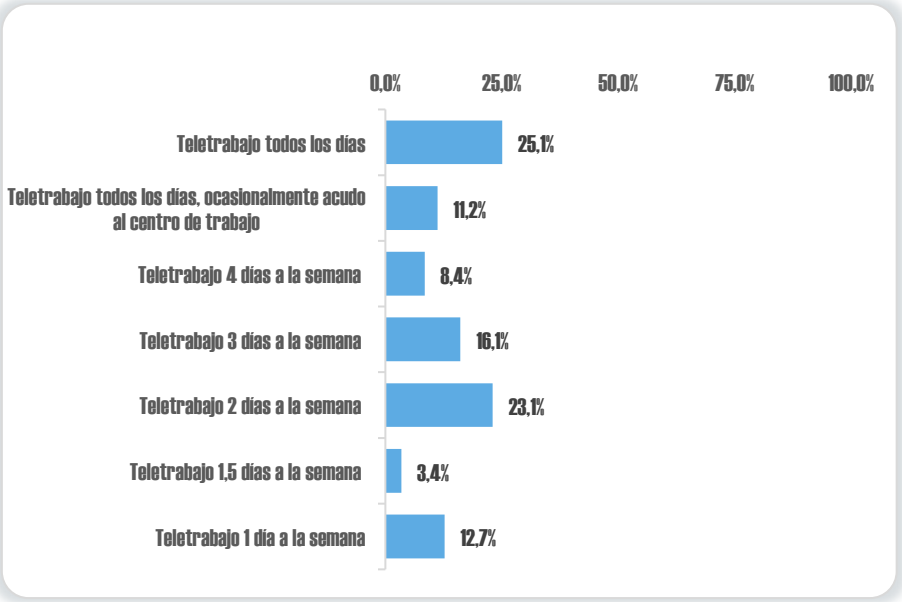
- La CONTINUIDAD DEL TELETRABAJO pasa, según perciben las personas que teletrabajan (50%), no por su decisión personal, sino por la voluntad de implantación de las empresas, así como por la confianza de las jefaturas (32%).

- El sector público ha llegado más tarde al teletrabajo, pero parece que tiende a consolidarse para una parte del funcionariado progresivamente. La cultura del teletrabajo no está tan consolidada en ella como en el sector privado, y la formación que reciben las personas empleadas es más reducida, lo que se traduce también en una mayor demanda de formación que entre quienes trabajan en el sector privado. Su continuidad, desde el punto de vista de quienes trabajan en él depende en mayor medida de la disponibilidad de recursos técnicos, un elemento que para algunas de las personas constituye una de sus principales desventajas.

¿Cuáles son las condiciones en las que se está implementando el teletrabajo en la Comunidad de Madrid?

- En torno al 61% de las personas encuestadas teletrabajan tres ó más DÍAS POR SEMANA (entre el 60 y el 100% de la jornada semanal). La frecuencia de teletrabajo disminuye conforme aumenta el tamaño de las empresas.

Gráfico 7. "En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?."



Fuente: Elaboración propia

- Tan solo el 35% de las personas trabajan en empresas donde toda la plantilla está teletrabajando. Este hecho es especialmente frecuente en las empresas más pequeñas.

- El teletrabajo constituye para la mayoría de personas que teletrabajan (63%) una ELECCIÓN personal ante una posibilidad ofrecida por la empresa; una elección que es más probable cuanto

mayor es el tamaño de la empresa. Lo que constata que a medida que las empresas son más grandes es más probable que ofrezcan este modelo de organización a sus plantillas como algo no impuesto sino sujeto a la voluntariedad de las personas.

- **El 91% de las personas que teletrabajan están bastante o muy satisfechas con las CONDICIONES MATERIALES con las que cuentan en su hogar independientemente de sus circunstancias**; si bien la satisfacción aumenta conforme aumenta la frecuencia de teletrabajo.

- Según los datos facilitados por las personas encuestadas, **el 43% de las empresas obligadas a ello estarían infringiendo la norma establecida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, que en sus artículos 6 a 8 establece la obligatoriedad del establecimiento del **ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA** entre las personas que desarrollan al menos un 30% de su jornada bajo la fórmula de teletrabajo. Así mismo **el 60% de las empresas en que teletrabajan las personas que desarrollan al menos un 30% de su jornada bajo la fórmula de teletrabajo estarían en una situación de alegalidad, pues no les abonan en términos de COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS POR TELETRABAJO**, tal y como señala el artículo 13 de la Ley 10/2021. Tanto la disposición del contrato o acuerdo de teletrabajo como la recepción de la compensación económica crece entre las personas conforme aumenta el tamaño de la empresa.

- La mayor parte de las empresas estarían **cumpliendo también el Artículo 11 de la mencionada Ley que establece el derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa**, **de los EQUIPOS NECESARIOS** para el desarrollo del trabajo a distancia. Así la gran mayoría (79%) han proporcionado a sus plantillas un ordenador y pantalla, recursos fundamentales para el teletrabajo; no obstante, es escasa la facilitación de otros elementos de mobiliario (silla o escritorio) y a menos de la mitad le han facilitado otros recursos electrónicos importantes como el móvil. La facilitación de recursos informáticos es más frecuente conforme aumenta el tamaño de las empresas.

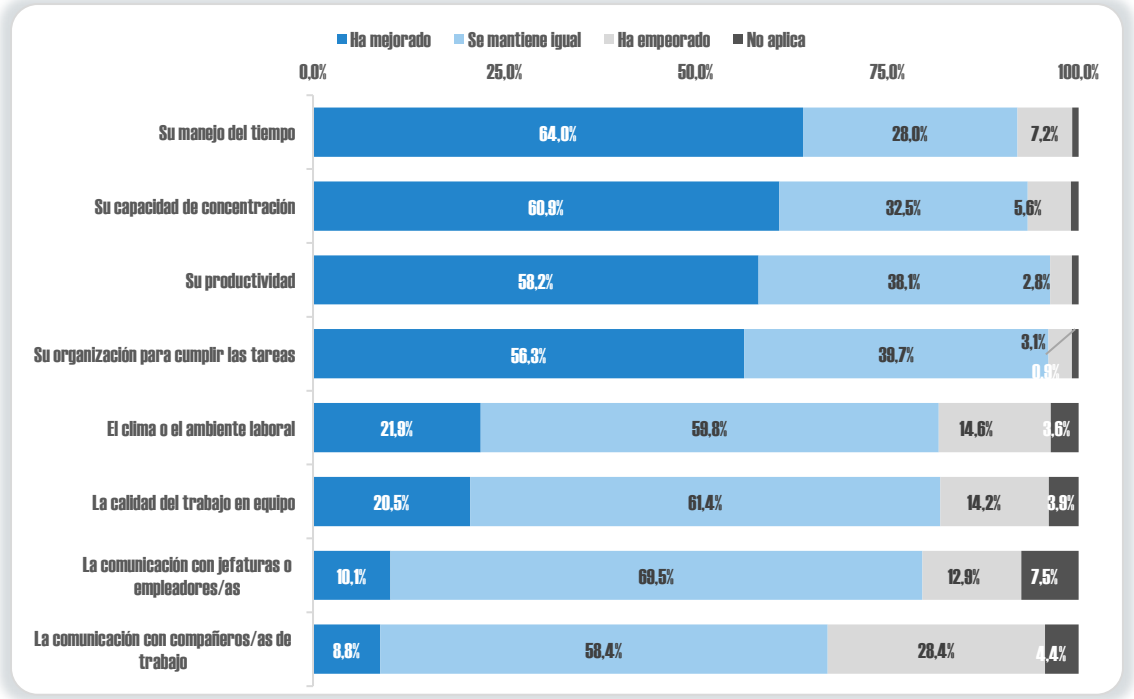
- Si bien la implantación del teletrabajo requiere de la **ADAPTACIÓN DE CIERTOS MECANISMOS DE ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS EQUIPOS**, como puede ser el seguimiento del desarrollo del trabajo y el cumplimiento de objetivos, más de la mitad de las empresas en las que trabajan las personas encuestadas no han desarrollado actuaciones en esta dirección, ni han formado en el nuevo sistema de organización y gestión del trabajo. No obstante, el 62% considera que sí se ha fomentado la "cultura del teletrabajo" internamente; una cultura del teletrabajo más presente en el sector privado que en el público, si bien en este último se detecta una mayor tendencia a la instauración de mecanismos de control de la productividad. A medida que aumenta el tamaño de las empresas es más probable que estas desarrollen acciones de fomento de la organización del teletrabajo. Se trata de medidas no obstante cuya implantación crece conforme se consolida el modelo de organización en el tiempo.

  Además, la transición a esta nueva forma de organización requiere de un proceso de acompañamiento para lo que los procesos de formación resultan en muchas ocasiones necesarios. Sin embargo, **tan sólo el 36% de las personas que teletrabajan dicen haber sido formadas por sus empresas para adaptarse a esta nueva forma de organización del teletrabajo** (una formación centrada en la PRL y en el uso de plataformas tanto para la comunicación, como para la gestión del trabajo y el almacenaje de información). No obstante, el teletrabajo parece estar funcionando en la práctica de manera muy satisfactoria, pues la **gran mayoría (83%) de las personas que teletrabajan creen que no necesitan formación para mejorar su experiencia de teletrabajo.**

¿Cuál es el impacto diferencial percibido del teletrabajo frente a la presencialidad?

- En términos generales, **el impacto percibido del teletrabajo sobre LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS RESULTADOS es de forma mayoritaria positivo,** o al menos no ha alterado respecto a la presencialidad de forma sustantiva otros aspectos relacionados con el clima y la comunicación de los equipos. En todo caso, la dimensión comunicativa interna (con jefaturas o compañeros/as es la más afectada negativamente (para un 13% y 28% respectivamente); y los elementos relacionados con la organización personal del tiempo y el cumplimiento de objetivos (manejo del tiempo, concentración, productividad) los más beneficiados a juicio de la mayoría de las personas encuestadas, pues en un 60% de los casos consideran que han mejorado con el teletrabajo.

Gráfico 8. "En general, comparando el teletrabajo con la presencialidad, indique si cree que los siguientes aspectos se ven mejorados o empeorados en el modo de teletrabajo…"



Fuente: Elaboración propia

- **EN TÉRMINOS DE CONCILIACIÓN**, uno de los aspectos más valorados entre las "aportaciones" del teletrabajo a la vida de las personas, se observan algunas diferencias relevantes por sexo: **los hombres manifiestan una mayor interferencia y dificultad para conciliar que las mujeres** (consideran en mayor medida que ellas que les resta tiempo de dedicación a la familia, tienen más dificultades para concentrarse y, por otro lado, sienten que sus responsabilidades familiares no les permiten trabajar el tiempo que necesitan). Una dificultad que se derivaría del menor hábito de conciliación, lo que implicaría una menor capacidad de adaptación por parte de muchos hombres que las mujeres, más habituadas, a la compatibilización de responsabilidades.

  El análisis cruzado del tipo de hogar y sexo permite concluir, no obstante, que: el teletrabajo interfiere para los hombres en sentido negativo y en mayor medida que en las mujeres en su

dedicación familiar, independientemente de su modelo de familia; es decir, ellos renuncian más a la familia en favor del trabajo. Mientras que, por otro lado, la interferencia del ámbito familiar en el trabajo es más equilibrada entre sexos, y cuando es superior entre los hombres, salvo en el caso de las familias monoparentales, las dificultades de conciliación no son las y los menores dependientes, sino otro tipo de responsabilidades, que se observan especialmente en el caso de los hombres de parejas sin hijos.

La asunción de otras cargas familiares de personas dependientes interfiere de manera muy clara en mayor medida en términos de dificultades para su atención entre los hombres y en términos de interferencia en el trabajo por su atención a las mujeres.

En definitiva, se observa lo que podría llamarse una **cierta "victimización" por parte de los hombres en materia de conciliación**, que apuntan al trabajo como un factor que dificulta su dedicación familiar, su concentración y que interfiere en su trabajo en mayor medida que entre las mujeres.

- **La PROLONGACIÓN DE LAS JORNADAS con la consiguiente sobrededicación horaria es uno de los cambios más relevantes** que se pone de manifiesto por parte de las personas encuestadas. Un 66% han tenido que teletrabajar fuera de horario, siendo un 17% las personas que tendrían una sobrededicación muy frecuente; pero lo más preocupante es que el 33% de todas las personas que han tenido esta extensión de la jornada señalan que esta es más frecuente en su tiempo de teletrabajo que en el presencial.

- **Las personas consideran que el teletrabajo no ha tenido un impacto diferencial negativo respecto a la presencialidad en términos de RIESGOS FÍSICOS O PSICOSOCIALES, salvo en lo relativo a la sensación de aislamiento** (el 36% se han sentido "más aisladas" en la modalidad de teletrabajo que en la presencial). Por otro lado, el trabajo presencial parece tener un impacto más negativo que el teletrabajo en términos de cansancio físico para casi la mitad de las personas encuestadas.

  La mayor parte de las personas no encuentran apenas diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo en términos de su impacto sobre las relaciones de acompañamiento y apoyo, entre personas compañeras y con su jefatura.

- Entre las aportaciones más positivas del teletrabajo en términos de salud física y psicológica, se apunta al hecho de que el **teletrabajo se convierte en un potenciador de hábitos saludables**: así, se considera que contribuye a una alimentación más saludable (el 67,5% así lo considera), como a una mayor disposición de tiempo, lo que permite realizar más actividades de ocio y tiempo libre.

- Las personas perciben de manera prioritaria **LAS VENTAJAS** que se derivan para su vida cotidiana, y en menor medida las que repercuten en las empresas o en la sociedad en su conjunto. La principal ventaja señalada (por un 70%) es la **reducción del tiempo en desplazamientos**, lo que libera de tiempo a las personas para poder desarrollar otras actividades, y contribuye en parte a otra de las ventajas señaladas, el ahorro de dinero. La segunda ventaja, identificada en una mayor proporción por las mujeres que por los hombres, es la facilitación que produce el teletrabajo para la conciliación de la vida familiar y laboral, a lo que contribuye otra ventaja, la flexibilidad de horarios.

- La principal **DESVENTAJA** planteada (señalada por el 64%) sin diferencia por sexo, es la relativa a la **pérdida de contacto con las y los compañeros, al aislamiento o soledad**, seguida de la

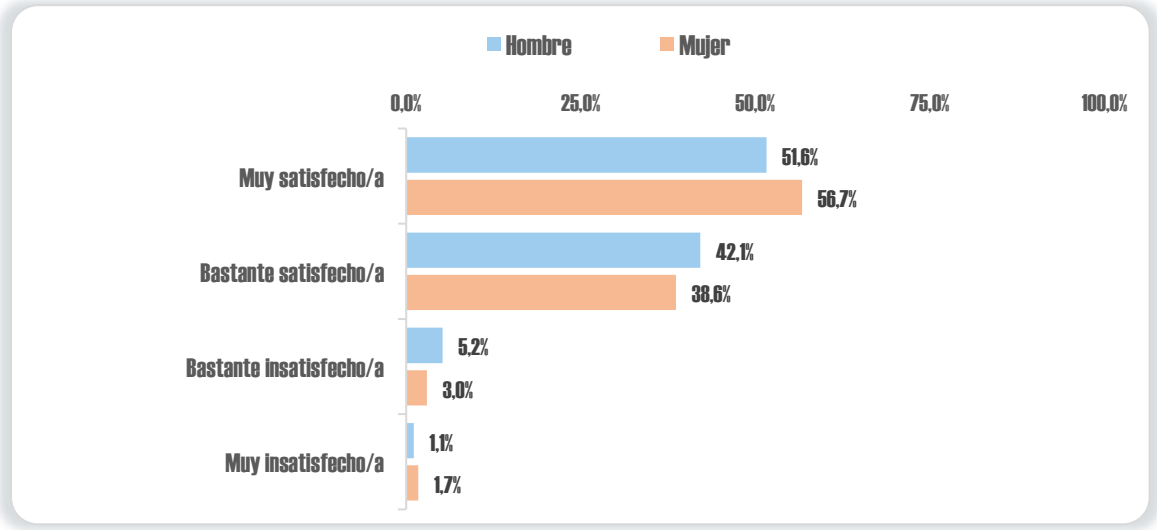
dificultad para desconectar del trabajo en el hogar (47%); y en tercer lugar se apunta al tema de los costes para las personas del teletrabajo(42%), que se considera debería asumir la empresa.

Atendiendo al tipo de hogar se observa que entre las **familias monoparentales el teletrabajo se prefigura en mayor medida como un recurso muy favorable para la conciliación**, que ofrece notables ventajas, además de aminorar el cansancio que genera el trabajo presencial.

¿Están en definitiva satisfechas las personas que teletrabajan con esta modalidad de organización del trabajo?

Existe un casi unánime consenso en torno a la satisfacción respecto a su experiencia del teletrabajo (el 94% de las personas se sienten bastante o muy satisfechas). Esta satisfacción aumenta entre quienes más tiempo dedican en su jornada al teletrabajo, y está lógica y claramente relacionado con la mayor o menor percepción de las ventajas de esta modalidad de trabajo.

Gráfico 9. En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando? (% por sexo)



Fuente: Elaboración propia

No obstante, **la mayor parte de las personas entrevistadas en la Comunidad de Madrid optan por un modelo híbrido (70%),** decantándose por un mayor peso del teletrabajo bajo esta modalidad.

También los datos revelan que se produce **una notable adecuación entre el modelo de teletrabajo con el que las personas cuentan en la actualidad y el modelo por el que optarían si pudieran elegir**, pues en casi todos los casos se comprueba que la opción más elegida es la que responde a la frecuencia de teletrabajo en la que las personas se encuentran.

¿En qué medida el teletrabajo puede contribuir a producir desplazamientos de población al mundo rural?

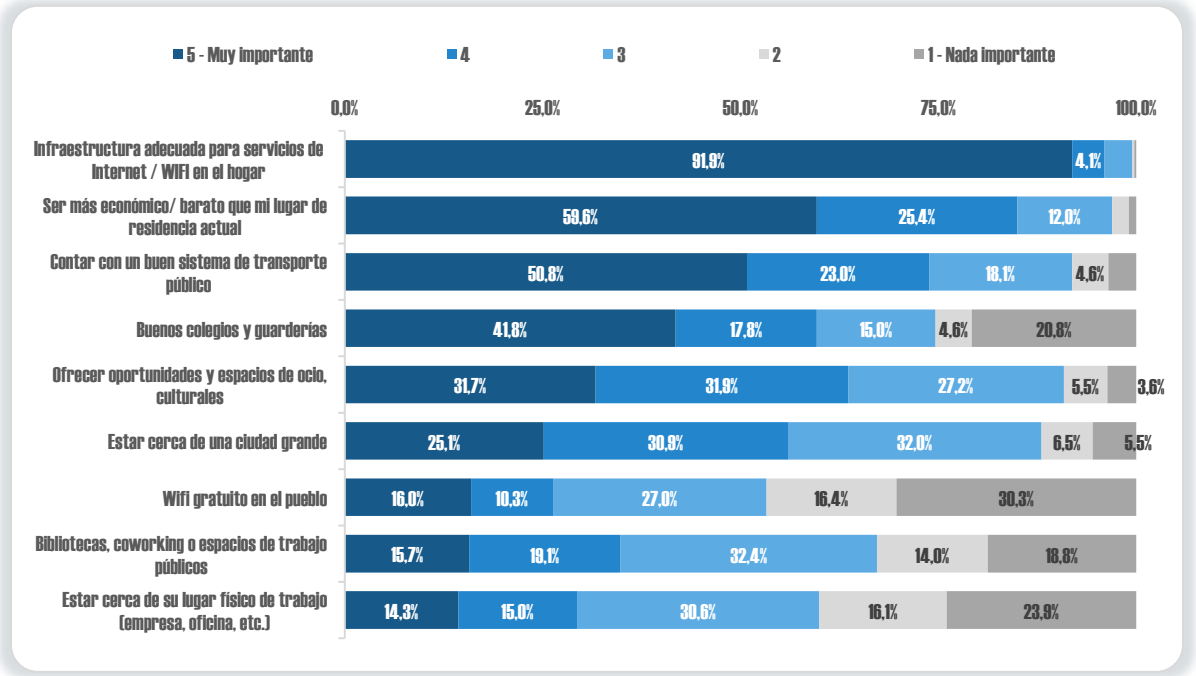
Las cifras en este sentido hablan por sí solas: **el 8% de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid señalan que habían trasladado su residencia a otro municipio cuando comenzaron a teletrabajar,** gracias a la posibilidad de trabajar desde su hogar; **el 11% muestran voluntad de mudarse a un entorno rural; y el 41% apuntan a que si sus condiciones se lo permitieran les gustaría mudarse a un municipio rural.**

El perfil de las personas que han realizado o están dispuestas a realizar este desplazamiento ofrece ciertas pistas de cuáles son las **potenciales "nómadas rurales"**: jóvenes de menos de 34 años, sin

menores a su cargo por el momento, que residen en la actualidad en la capital, trabajan en el sector privado, y prioritariamente en empresas grandes.

Las personas que piensan en este potencial cambio de residencia plantean como condición más importante la disponibilidad de servicios de internet, y piensan sobre todo en que sea un entorno económicamente más barato y que cuente con buenas infraestructuras de transporte, a lo que se une la oferta de centros educativos y la oferta de espacios de ocio y culturales. Estos son los elementos básicos necesarios para plantear cualquier proceso de movilización al entorno rural de las personas que teletrabajan.

Gráfico 10. **¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante (%)**
(n= 852, personas que han trasladado su residencia o tienen contemplado mudarse o les gustaría mudarse)



Fuente: Elaboración propia

11. ANÁLISIS DAFO

Debilidades	Amenazas
• Dificultades para las empresas para **generar identificación corporativa y fidelidad** en personal. • Riesgo de **desigualdad en las posibilidades de promoción**, en favor de quienes opten por una presencialidad mayor en plantillas presentistas. • Problemas de **invisibilidad laboral y pérdida de identidad profesional**. • Potencial incremento de los **riesgos psicosociales,** especialmente de la sensación de aislamiento. • Potencial incremento de **dificultades organizacionales**. • Potencial aumento de **trastornos músculo-esqueléticos**. • El **umbral mínimo legal** estipulado por la LTD (30%) puede incitar a las empresas a optar por quedarse por debajo del mismo para aprovecharse de una mayor desregulación. • La **estipulación del lugar de trabajo** en el acuerdo de teletrabajo recorta flexibilidad geográfica. • Generación de **brechas en las plantillas** entre quienes pueden o no teletrabajar y entre quienes lo hacen por encima del umbral mínimo o por debajo de él. • **Necesidad de inversión** por parte de las organizaciones en medios tecnológicos y organizativos. • Posible **peso excesivo de la voluntariedad individual** para el acuerdo del régimen de trabajo a distancia concreto entre la parte empleadora y la empleada. • **Escasez de estudios** acerca del impacto en la productividad del teletrabajo. • **Experiencia forzada y fallida de trabajo remoto** durante la pandemia en algunos sectores. • **El riesgo de la sobredediación** puede restringir su crecimiento	• Nueva **brecha entre pymes y grandes empresas** en las capacidades de atracción de talento, inversión tecnológica y de reorganización del trabajo. • Configuración de un **nuevo vector de atomización del mercado laboral**. • **Falta de adaptación de las viviendas** al teletrabajo. • **Carencias en la regulación y desarrollo normativo** en torno al derecho de desconexión. • **Falta de formación** de las personas trabajadoras **en PRL**. • Un **desarrollo normativo lento** a través de la **negociación colectiva**. • **Carencias en el conocimiento de la RLT** de empresas y sectores acerca del contenido de la LTD y el modo en que ha de negociarse su concreción. • Existencia de **problemáticas sociales que desvían** las iniciativas políticas y regulativas hacia otros asuntos. • Presencia de **tecnofobia entre parte de la población**, ya sean las personas empleadas o las clientas. • Uso desigual del teletrabajo entre hombres y mujeres que puede llevar a una **sedimentación de los roles tradicionales de género**. • Escasa o nulo tratamiento del teletrabajo en **planes de igualdad.** • Riesgo de potenciación del **ciberacoso.** • Riesgo de incremento de la violencia machista en los hogares. • Falta de **servicios e infraestructuras en el medio rural** necesarias para el teletrabajo. • Permanencia de una fuerte **cultura presentista** en algunas organizaciones. • Planteamiento de **nuevos retos organizativos para los sindicatos**. • Debilitamiento del **tejido empresarial dependiente** de zonas de oficinas. • Tendencia a concebir el teletrabajo como **mera medida de conciliación**.

Fortalezas	Oportunidades
• **Ahorro de costes** derivados de la presencialidad (inmuebles, energía, etc.). • El peso que la LTD concede a la **negociación colectiva** permite una mayor adaptación de la modalidad a las necesidades de empresas y trabajadoras/es. • La **LTD genera más seguridad jurídica y laboral** a las personas que trabajan a distancia. • Fin a la **concepción jurídica** del trabajo a distancia como mera medida de **conciliación de la vida personal**. • El principio de **voluntariedad** en el trabajo a distancia **otorga seguridad jurídica** a ambas partes. • Potencial **mejora de la capacidad de conciliación** para las personas teletrabajadoras. • **Flexibilidad horaria y mayor autonomía** en la gestión del tiempo. • **Flexibilidad geográfica**. • **Ahorro en tiempos de desplazamiento** y efectos en niveles de estrés y productividad. • Posibles **mejoras en la calidad de vida** de las personas teletrabajadoras. • **Mejoras en la motivación** de las personas que teletrabajan voluntariamente. • Aumento de la productividad en ciertas tareas propias de algunas ocupaciones. • Posible herramienta para una **distribución demográfica más equilibrada** a nivel territorial. • Herramienta complementaria potencial para **frenar el despoblamiento rural** y motivar la mejora de sus servicios e infraestructuras. • Mayores posibilidades de acceso de los empleadores (también los que se encuentran en el medio rural) al "talento global". • Efectos positivos en el **tráfico y el uso del transporte urbano**. • Un medio para dar mayor protagonismo a la **vida en los barrios** como consecuencia, con los subsecuentes impactos en la economía local y en la convivencia comunitaria. • **Alto nivel de satisfacción** que muestran las personas que teletrabajan. • Se percibe como un **mecanismo de ahorro para las familias.**	• Notable **brecha entre los puestos de trabajo teletrabajables y el teletrabajo real**. • El teletrabajo **está instalándose en el sector público**, referente para su implantación y desarrollo. • La LTD es fruto del diálogo social, lo que garantiza un **mayor grado de acuerdo y de praxis en su aplicación** en otros niveles de negociación. • La **actitud y las competencias** de las personas trabajadoras alrededor del teletrabajo son cada vez más favorables. • La **nueva Ley de Start-Ups 2022**, que probablemente entre en vigor a inicios de 2023, tratará de fomentar la atracción de los/las llamados/as nómadas digitales que se desplacen a España o trabajen para empresas nacionales desde otros países. • Surgimiento de **coworkings** en ciudades y pueblos. • Tras la pandemia grandes ciudades como Madrid cuentan con multitud de habitantes que desearían mudarse a otros municipios/territorios, algo factible en formatos con flexibilidad geográfica. • Necesidades estructurales de **ahorro energético y freno del cambio climático**. • **Problemas de movilidad y tráfico urbano** que requieren de medios para ser paliados. • La Comunidad de Madrid tiene capacidad para **abrir y ampliar vías de financiación de iniciativas** que contribuyan a la promoción del teletrabajo. • Existencia de iniciativas por parte de distintos actores sociales encaminadas a la formación en competencias tecnológicas para oficios altamente teletrabajables de colectivos en situación o riesgo de exclusión social. • El teletrabajo ofrece **nuevas oportunidades de inclusión sociolaboral** a las personas con discapacidad. • Puede constituir una medida de **protección de víctimas de violencia de género**.

En este estudio se ha analizado la evolución del teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid, su evolución comparada a nivel nacional y europeo, y sus implicaciones en el medio rural, en la productividad, en la salud o en el modelo de ciudad, así como su impacto de género, entre otros aspectos. El estudio incluye una encuesta a 1.900 personas, un análisis cualitativo con entrevistas a expertos, y el cálculo de índices de teletrabajabilidad según la metodología utilizada por la Comisión Europea con el fin de conocer el potencial de teletrabajo en la Comunidad de Madrid.

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Comunidad de Madrid