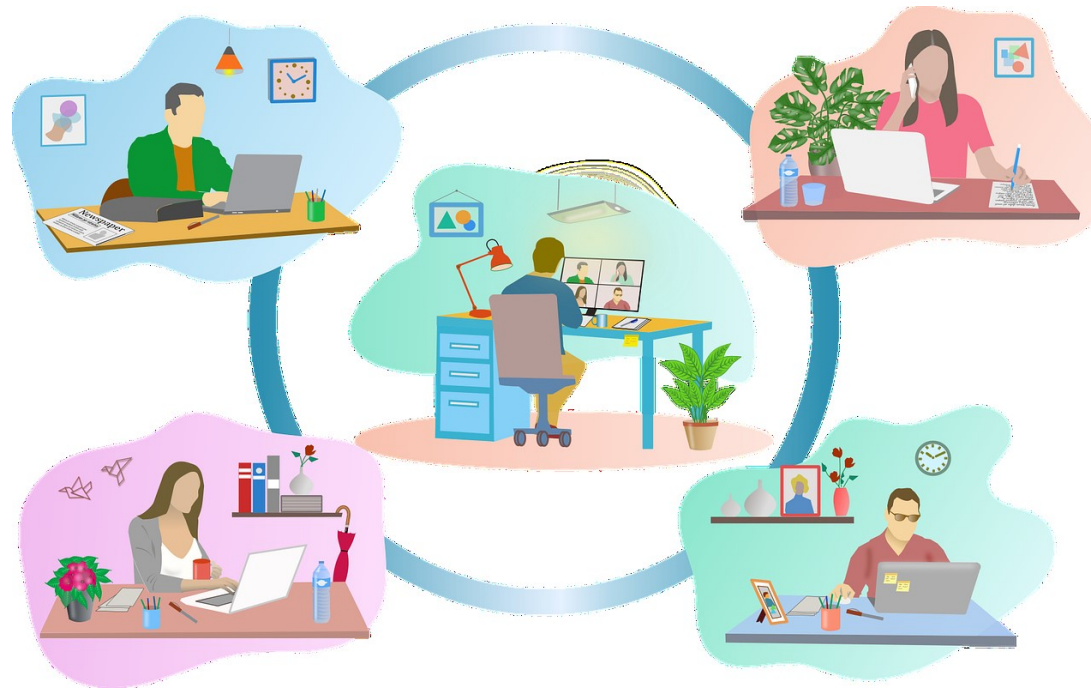


Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural



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

Subdirector General de Análisis, Planificación y Evaluación

David Íñigo Bellido Trullenque

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

Red2Red Consultores, S.L

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



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

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

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

Índice

1. Metodología	04
2. Evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid	08
3. El teletrabajo potencial y el real	12
4. Los impactos del teletrabajo	14
5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM	15
6. Iniciativas de impulse al teletrabajo en el mundo rural	25
7. Conclusiones	26

1. Metodología

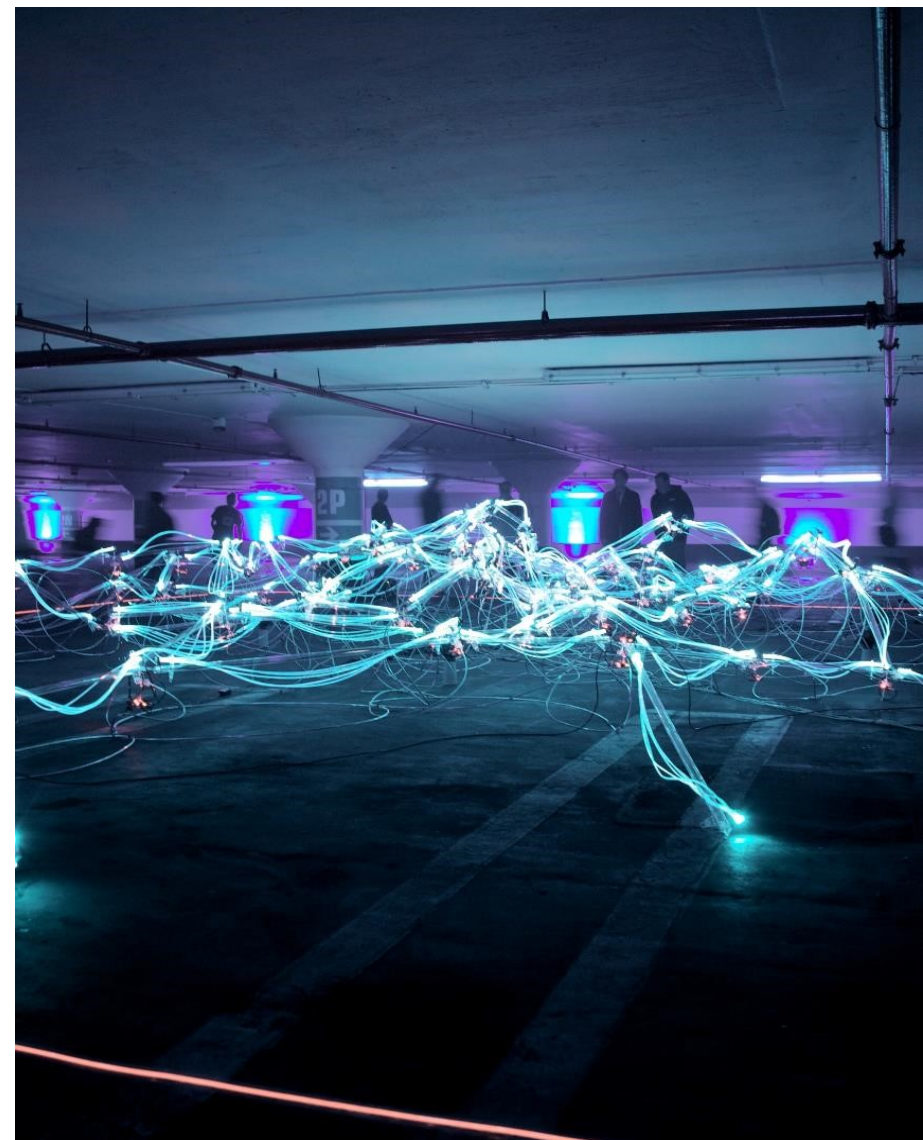
Análisis de datos secundarios

Empleo de microdatos de dos **bases de datos del INE**:

- Encuesta de Población Activa (2T2020 - 2T2022)
- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC (2021).

Para medir el grado de teletrabajabilidad, se ha recurrido a la metodología del estudio para la Comisión Europea “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” (Sostero, Milasi, Fernández-Macías y Bisello, 2020), construyendo dos índices relativos a las ocupaciones:

- **Índice de teletrabajo técnico**: tareas que implican operaciones directas y físicas con cosas o personas, por lo que no pueden realizarse a distancia.
- **Índice de interacción social**: evaluación en términos de cuán socialmente cómoda y eficiente será la prestación de trabajo a distancia, según el grado de interacción social que supone.



1. Metodología

Análisis de datos secundarios

Se considera como **ocupación técnicamente teletrabajable** a aquellas que tienen una puntuación en dicho índice igual o superior a 40 puntos (en la escala de 0 a 100). Entre estas personas:

- se consideran **completamente teletrabajables** a aquellos que tienen una puntuación de interacción social inferior a los 50 puntos,
- mientras que aquellos empleos que se sitúan por encima de este punto de corte son considerados **teletrabajables parcialmente**, en tanto tienen un alto componente social que podría perjudicar la calidad del trabajo realizado.

		Índice de Teletrabajo Técnico (1-100)	
		Menor de 40	De 40 a 100
Índice de Interacción Social (1-100)	Menor de 50	No teletrabajable Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, pero que no requieren una alta interacción social. Algunos de estos empleos podrían ser automatizados. Ej.: Conductores de camiones (cód. 843), Técnicos de control de procesos (cód. 313).	Totalmente teletrabajable Empleos totalmente teletrabajables desde el componente técnico, y que no requieren una alta interacción social. Ej.: Empleados contables y financieros (cód. 411), Especialistas en finanzas (cód. 261)
	De 50 a 100	No teletrabajable Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, y que requieren un alto contacto social. Son los menos probables de ser teletrabajables. Ej.: Camareros asalariados (cód. 512), Médicos (cód. 211).	Teletrabajable parcialmente Ocupaciones que técnicamente se pueden hacer desde el hogar pero que podrían perder su calidad al tener un alto componente de interacción social. Ej.: Profesores de enseñanza secundaria (cód. 223)

Fuente: elaboración propia. Los códigos de las ocupaciones ejemplificadas corresponden a la clasificación CNO-2011 a tres dígitos.



1. Metodología

Encuesta propia sobre el teletrabajo en la Comunidad de Madrid



- **ÁMBITO:** Comunidad de Madrid



- **UNIVERSO:** Personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid



- **MUESTRA:** 1.900 encuestas. Muestra realizada a través de un muestreo polietápico estratificado proporcional a la población de la Comunidad de Madrid en función de las variables situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat. El 8,4% (159 en municipios de menos de 20.000 habitantes)



- **FECHAS DE TRABAJO DE CAMPO:** de septiembre a noviembre de 2.022



- **METODOLOGÍA:** Encuestas realizadas a través de los sistemas CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) y CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*)



- **ERROR :** Con un tamaño de 1.900 encuestas, se considera que el error muestral queda fijado en el $\pm 2,25\%$, para datos globales, $p=q=0.5$, con un nivel de confianza del 95%.



1. Metodología

Entrevistas en profundidad a personas expertas

Ocupación
Responsable de la Unidad Técnica de formación y Sensibilización del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid
Catedrática de Derecho del Trabajo de la UCLM, experta de Los 100 de COTEC, colaboradora de ILO
Profesora de Economía y Empresa de la UOC
Director de Relaciones Institucionales y Desarrollo Corporativo en CEIM
Responsable de Digitalización de UGT
Secretario de Política Sectorial de Industria de Madrid y responsable de digitalización en CC.OO.
Responsable del coworking El Refugio
Director de Comunicación de El Hueco y responsable de prensa de la Red Nacional de Pueblos Acogedores
Consultora experta en desarrollo rural
Consultora Senior en el área de Desarrollo Rural y Sostenibilidad de Red2Red



2. Evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid

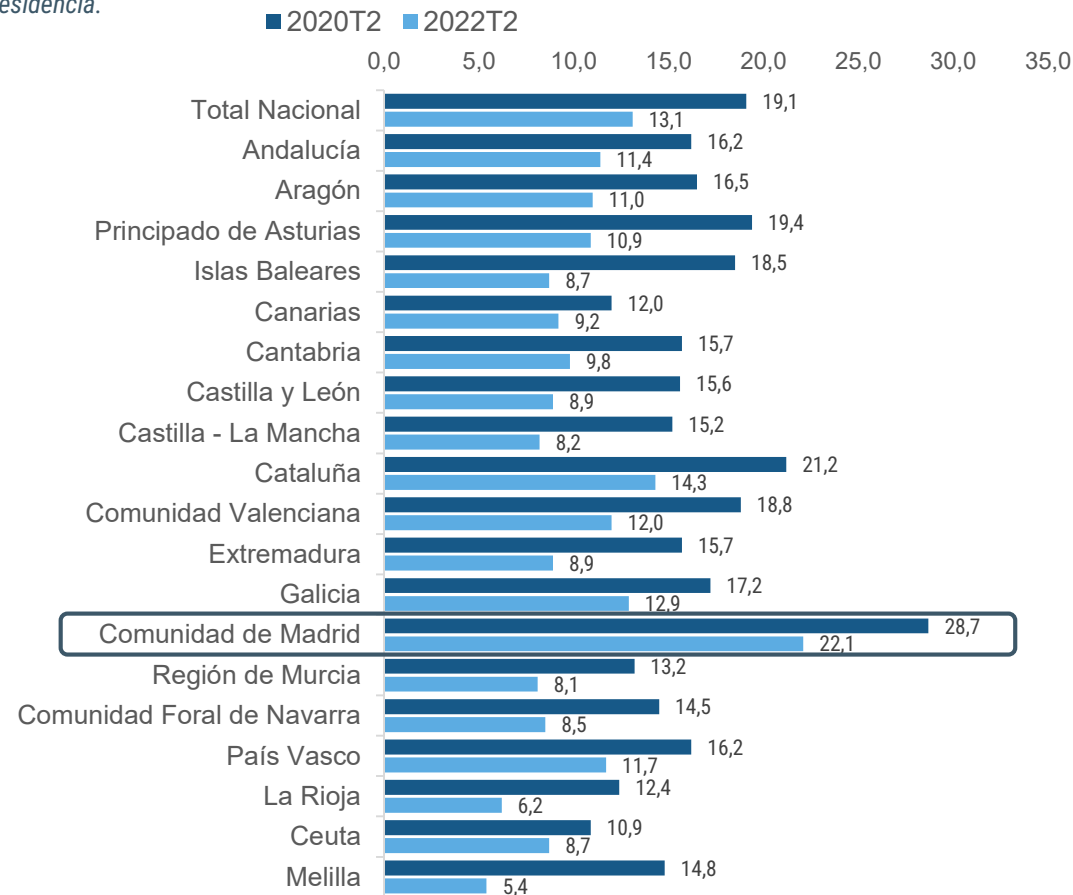
► En España se teletrabaja por debajo de la media de la UE y la Eurozona:

- En la UE en 2019 el 14,6% teletrabajaba con alguna frecuencia, frente al 8,4% de quienes lo hacían en España.
- La diferencia en 2022 sigue siendo de 9 puntos porcentuales.

► El teletrabajo **se incrementó más** en la pandemia entre las **personas asalariadas** (pasando del 11 al 24% y del 4 al 12%, respectivamente, entre 2019 y 2021). Las **personas teletrabajadoras por cuenta propia** pasaron del 31 al 32%.

► La **Comunidad de Madrid** es el territorio español donde más se ha teletrabajado en los últimos años.

Gráfico 1: 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.

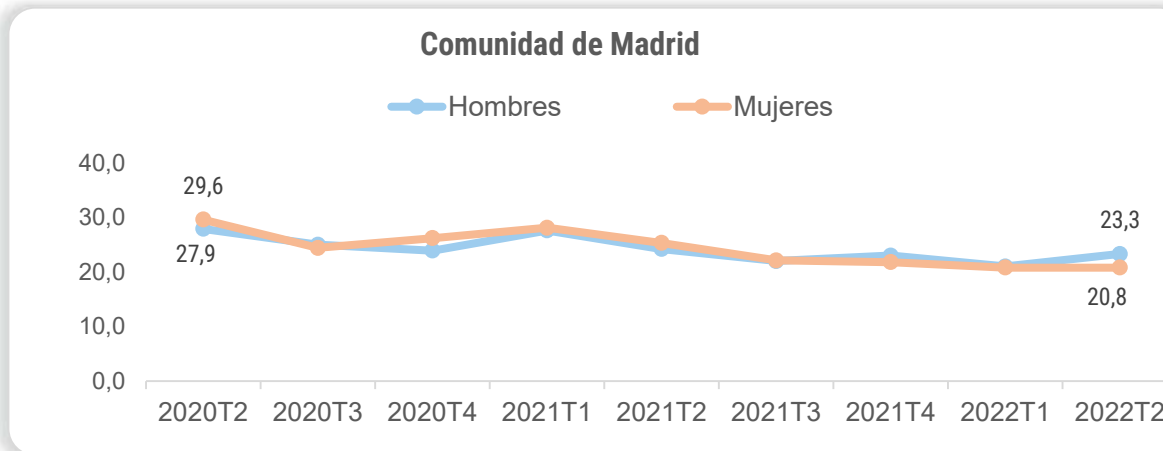
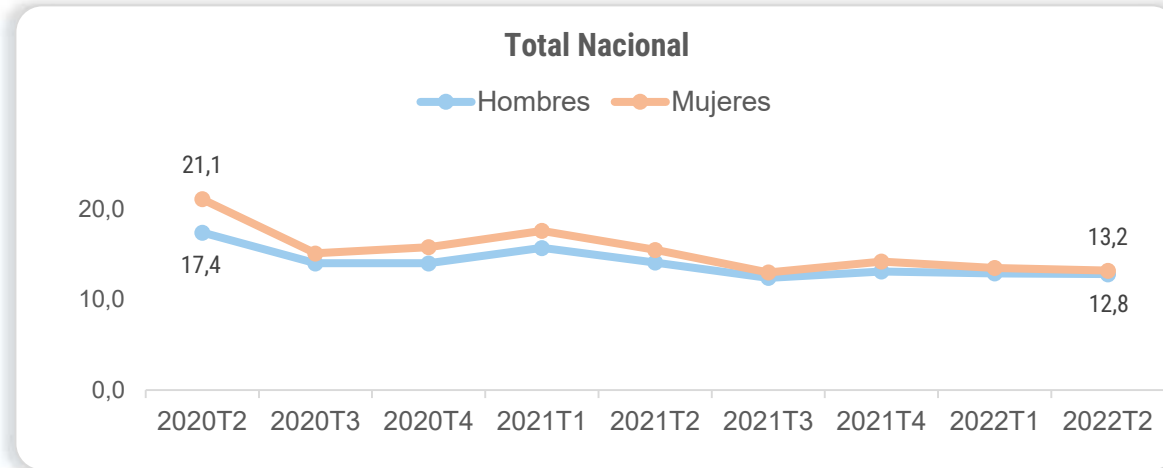


Fuente: EPA



2. Evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid

Gráfico 2: Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en España y en la CM por sexo.



Perfil de las personas teletrabajadoras en la CM según la EPA (2º T. 2022)



El **72%** de las personas que teletrabajan en la CM tienen **estudios universitarios**.



De entre las personas que teletrabajan, un **44%** son **técnicos y profesionales científicos e intelectuales**



El **51%** teletrabaja **en Madrid ciudad**, mientras que sólo un **8%** teletrabaja en **municipios de menos de 20.000 habitantes**.



En la CM, de las personas que teletrabajan actualmente, el **54%** son **hombres** y el **46%** **mujeres**.



Un **68%** de las personas teletrabajadoras son **asalariadas del sector privado**, un **12%** trabaja en el **sector público** y un **20%** son **autónomas**.

Ranking de las 10 ocupaciones donde más se teletrabaja en la CM. 2º T. 2022(EPA)



Comunidad de Madrid	Total de personas que trabajan (Valores Absolutos)	Total de personas que teletrabajan (Valores Absolutos)	Total de personas que teletrabajan (%)
Analistas y diseñadores de software y multimedia	60.149	48.874	81,30%
Especialistas en organización y administración	64.121	38.769	60,50%
Jueces, magistrados, abogados y fiscales	45.033	29.643	65,80%
Programadores informáticos	38.894	23.415	60,20%
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	22.450	15.764	70,20%
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	23.757	14.780	62,20%
Otros profesionales del derecho	21.253	13.493	63,50%
Profesionales en ciencias naturales	3.911	2.614	66,80%
Agentes de encuestas	2.120	1.771	83,50%
Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	2.066	1.652	80,00%

3. El teletrabajo potencial y el real

La teletrabajabilidad en la CM

Un **46,4%** de los puestos de trabajo en la CM son teletrabajables (11,4 puntos más que a nivel estatal **-34,7%**-)

H	M
40,8%	52,3%



Teletrabajo efectivo en la CM

Un **22,1%** de las personas han teletrabajado en sus puestos de trabajo en la CM (9 puntos más que a nivel estatal 13,1%)

H	M
23,3%	20,9%



El incremento potencial en función de teletrabajabilidad: **la diferencia en la CM es de 24,3 pp.:**

“En la CM podrían teletrabajar con alguna frecuencia en torno a 785.000 personas más de las que teletrabajan en la actualidad”.

La diferencia es mayor entre las mujeres (31pp) que entre los varones (18pp).



3. El teletrabajo potencial y el real

Total	C. de Madrid		España	
	Teletrabajo real	Teletrabajable	Teletrabajo real	Teletrabajable
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%
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	C. de Madrid		España	
	Teletrabajo real	Teletrabajable	Teletrabajo real	Teletrabajable
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%



4. Los impactos del teletrabajo

Riesgos en la seguridad y salud

- El teletrabajo tiende a aumentar los **riesgos ergonómicos**.
- Otros **riesgos psicosociales** y de **violencia de género** también pueden verse potenciados.
- **Problemas en la supervisión e inspección** ante la multiplicidad de lugares de trabajo.

Medio rural y teletrabajo

- Su flexibilidad geográfica abre **una ventana de oportunidades para frenar el despoblamiento rural**.
- Pero, la **brecha urbano-rural** en materia de conectividad, cultura o servicios públicos puede frenar estas iniciativas.



Cambio climático

- Contribución a lucha contra el CC, gracias a **reducción desplazamientos** hasta el lugar de trabajo.

Otros impactos

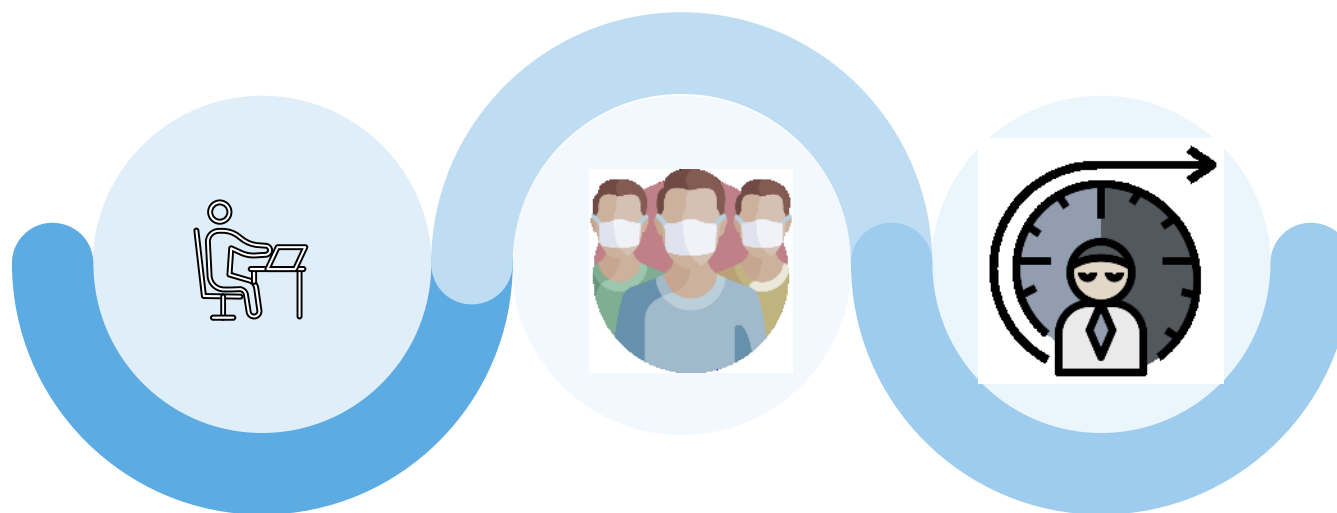
- **Impactos positivos** en términos de **productividad** en algunas tareas y ocupaciones.
- Puede estar originando una **nueva segregación laboral**.
- Un medio para la **inclusión sociolaboral**.
- Puede tener impactos negativos en **otro tejido productivo** (hostelería, sector inmobiliario).
- El teletrabajo puede contribuir a una **transformación del modelo de ciudad**.
- Se presenta como **una oportunidad para la corresponsabilidad y la conciliación** gracias a su flexibilidad horaria.

5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

La evolución del teletrabajo en la CM

Antes de la pandemia

- Un **38%** teletrabajaba antes de la pandemia
- El teletrabajo estaba **ampliamente instaurado** entre las personas que trabajan **por cuenta propia** (entre el 66% y el 72%).
- La **proporción de hombres** que teletrabajaban antes de la pandemia es **8 puntos superior** al de las mujeres.



Durante la pandemia

La **pandemia fue el principal detonante del inicio del teletrabajo**: el 49% comenzaron a teletrabajar en el confinamiento

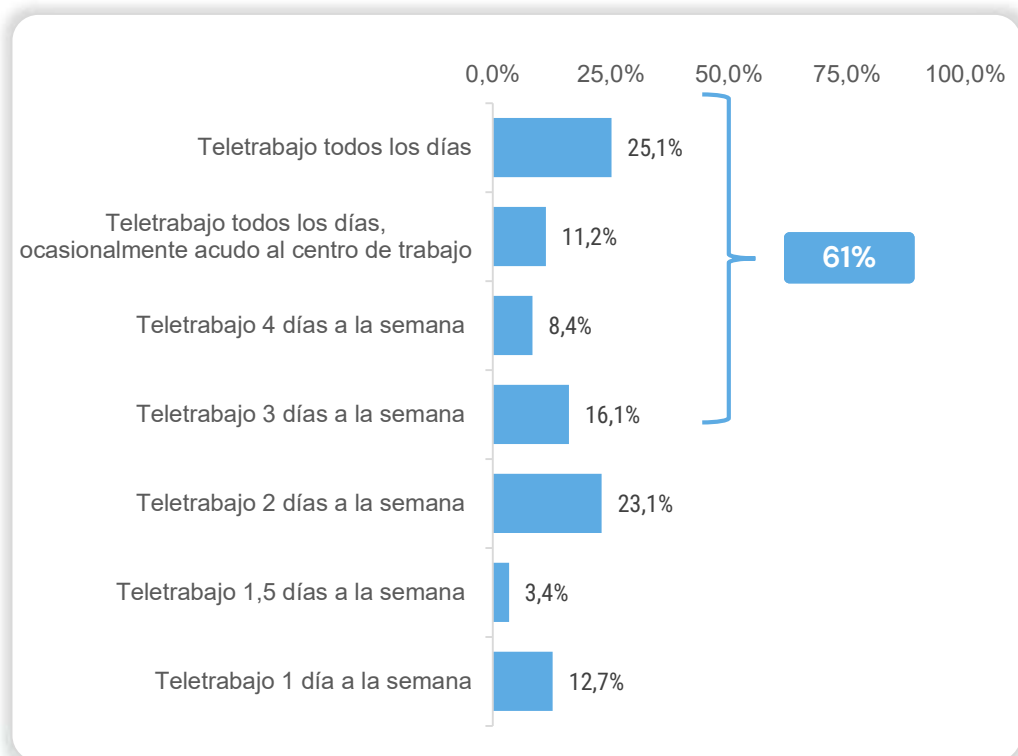
Previsiones de futuro

- **A corto plazo**, las personas que teletrabajan consideran que seguirán con **el mismo tiempo de teletrabajo** (78%).
- **A largo plazo**, el **72%** de los encuestados aboga por un **modelo híbrido**.

5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Frecuencia del teletrabajo

La **dispersión** en la frecuencia del teletrabajo es muy notable, aunque **el 61% teletrabajan tres o más días a la semana.**



El 31% de las personas que viven en entornos rurales teletrabajan todos los días



La frecuencia de teletrabajo aumenta conforme disminuye el tamaño de las empresas.



El grupo de directores/as y gerentes son quienes menor tiempo dedican al teletrabajo

5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Contexto y condiciones del desarrollo del teletrabajo



Formación

Tan sólo el **36%** de las personas dicen haber sido formadas por sus empresas para adaptarse a esta nueva forma de organización del trabajo.

El **83%** creen que **no necesitan** formación en este sentido.



Condiciones materiales

El **91%** de las personas que teletrabajan están **bastante o muy satisfechas** con las condiciones materiales en su hogar.

La mayoría de las empresas han proporcionado a sus plantillas recursos para teletrabajar (ordenador, pantalla, etc.).



Organización del teletrabajo

El **62%** de las personas que teletrabajan consideran que sus empresas se han ocupado de **fomentar la cultura del teletrabajo**.



Factores detonantes

El **63%** señala que teletrabaja porque su empresa ofrece esa posibilidad y **la ha elegido**, otro **37%** indica que es la modalidad fijada en su empresa.



Acuerdo de teletrabajo y compensación económica

El **43%** de las personas teletrabajadoras asalariadas del sector privado señalan que **NO cuentan con un acuerdo de teletrabajo**; y el **60%** afirma que **NO reciben compensación económica**.



Condiciones de la evolución del teletrabajo

Los principales detonantes de la continuidad del teletrabajo residen en las **propias empresas**, en su voluntad de implantación (49%) y en la confianza de las jefaturas (32%).



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Implicaciones del teletrabajo frente a la presencialidad

Las personas encuestadas consideran que el teletrabajo mejora aspectos relacionados con la **organización personal del tiempo** y el cumplimiento de objetivos



Los **hombres** manifiestan una **mayor interferencia y dificultad para conciliar** que las mujeres, atribuible a una menor capacidad de adaptación a nuevas circunstancias



Un **66%** de las personas que teletrabajan en la CM aseguran haber tenido que **trabajar fuera de su horario** laboral, aunque ésta sea una frecuencia similar a la que se producía cuando trabajaban presencialmente



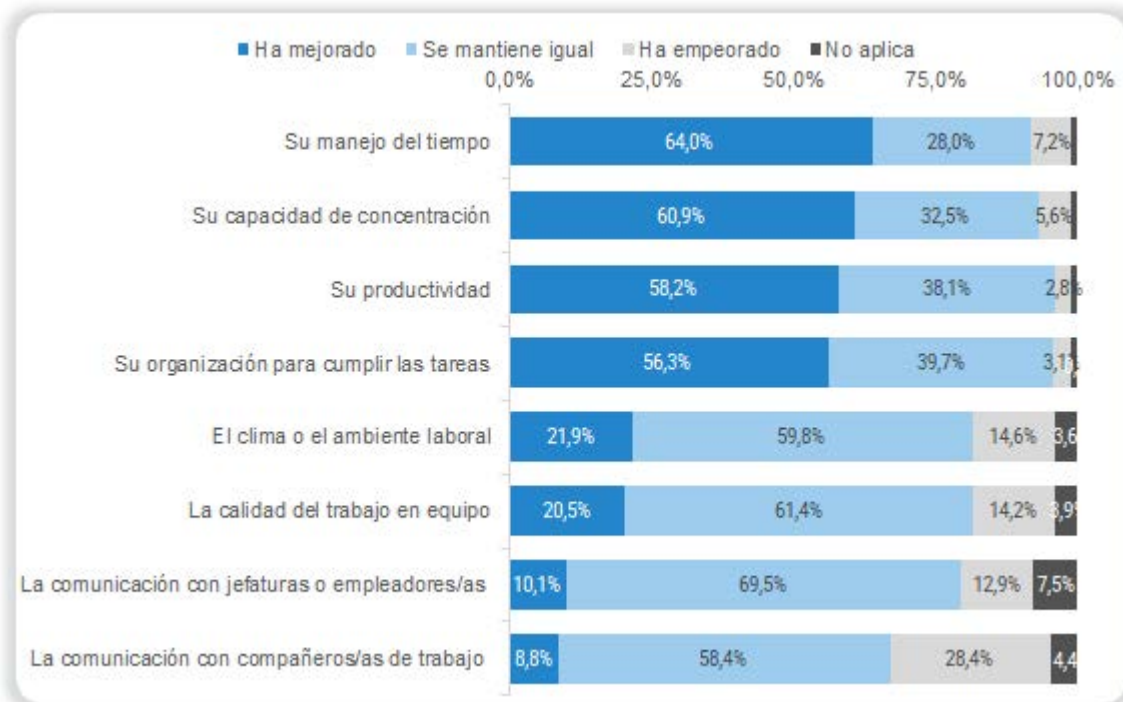
Las personas consideran que el teletrabajo no ha tenido un impacto diferencial negativo en términos de riesgos físicos o psicosociales, salvo en lo relativo a la sensación de **aislamiento**



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

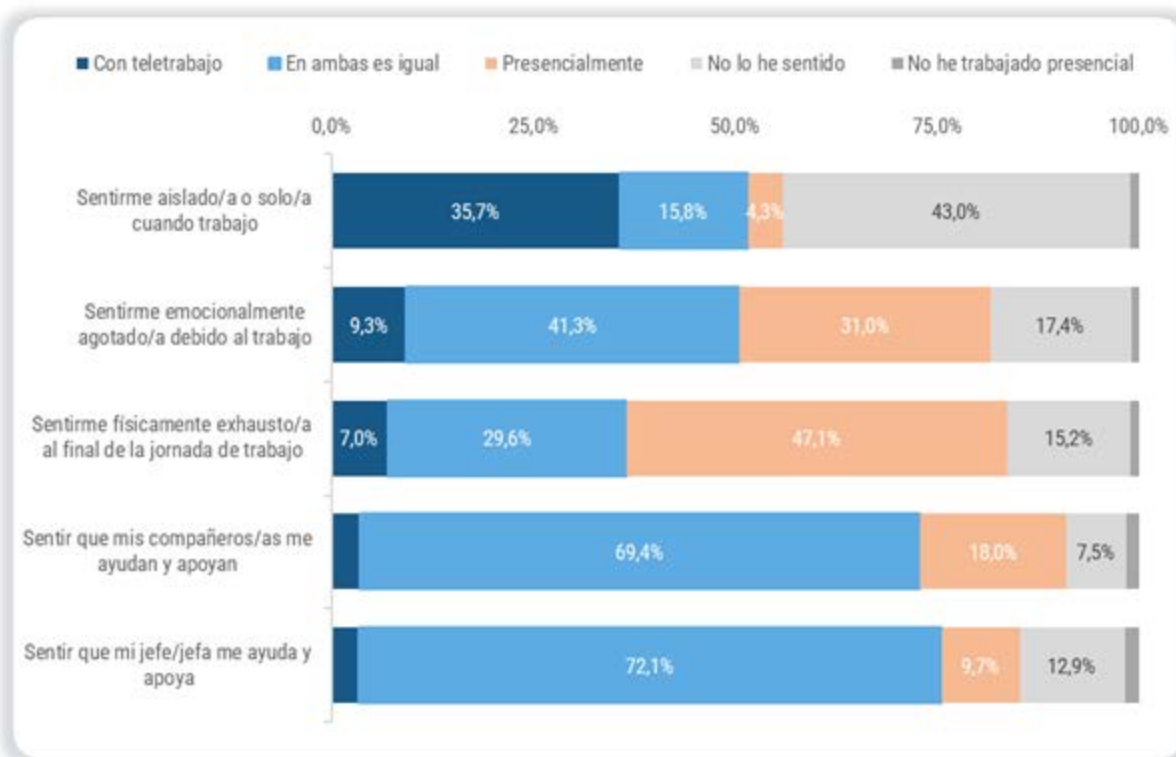
Implicaciones del teletrabajo frente a la presencialidad

Gráfico 1. “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

Gráfico 2. “Pensando en su experiencia teletrabajando y su experiencia trabajando presencialmente, en cuál de ellas ha sentido con mayor frecuencia las siguientes situaciones...” (% de personas)



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Implicaciones del teletrabajo frente a la presencialidad

Gráfico 3. “Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo...” (%)

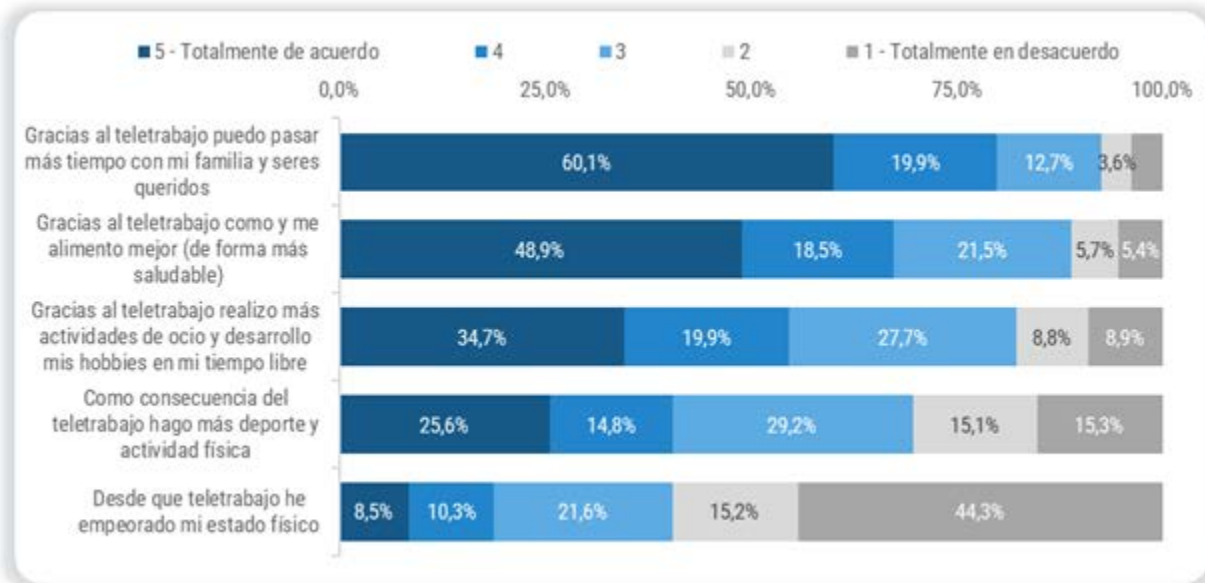
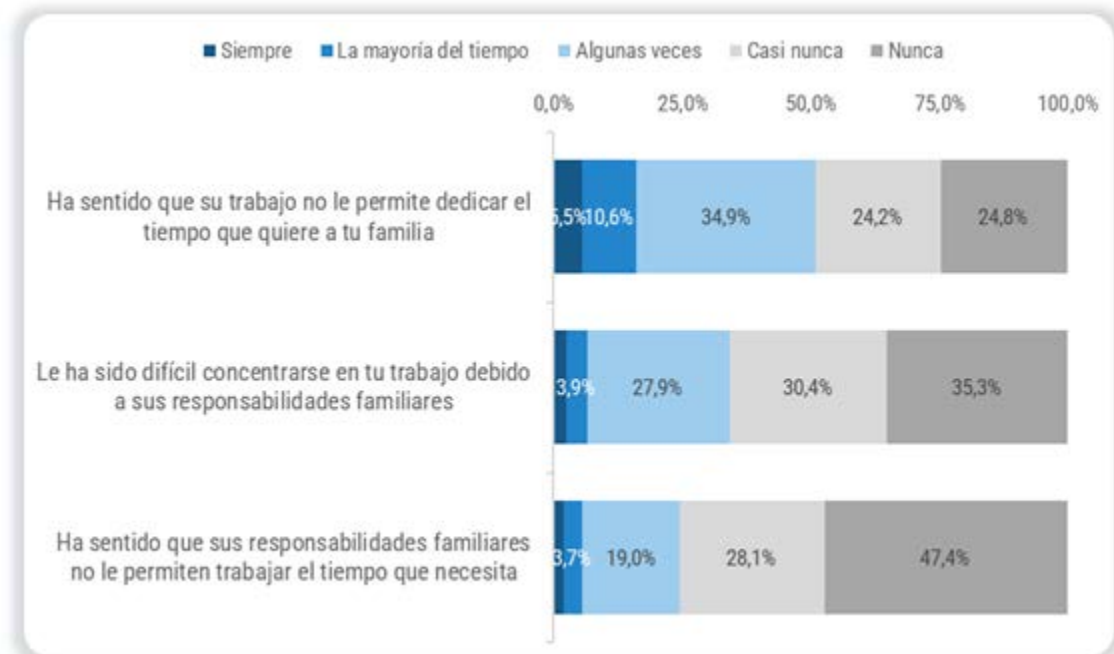


Gráfico 4. “Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación...”



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Valoración del teletrabajo y nivel de satisfacción

Preferencia de modelo

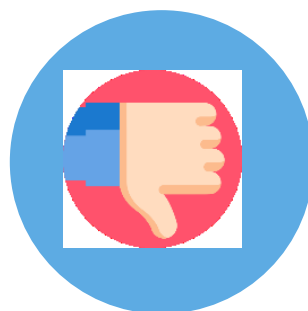
De forma mayoritaria, las personas que teletrabajan en la CM optan por un modelo híbrido (70%):

- El 51% opta por un modelo con mayor proporción de teletrabajo
- Un 25% por el modelo full-remote
- Apenas un 5% quiere volver a la presencialidad total.



Desventajas

- La principal desventaja es la pérdida de contacto con compañeros/as, el **aislamiento** o la soledad.
- La **no desconexión** y la **sobrecarga laboral** también son destacadas.



Nivel de satisfacción

Más del **94%** de las personas teletrabajadoras se sienten bastante o muy satisfechas con esta modalidad de trabajo.



Ventajas

- La principal ventaja es la **reducción del tiempo en desplazamientos** (70%),
- La 2ª es la **facilitación que produce en términos de conciliación**, especialmente para las mujeres.



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Valoración del teletrabajo y nivel de satisfacción

Gráfico 5. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función del sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).

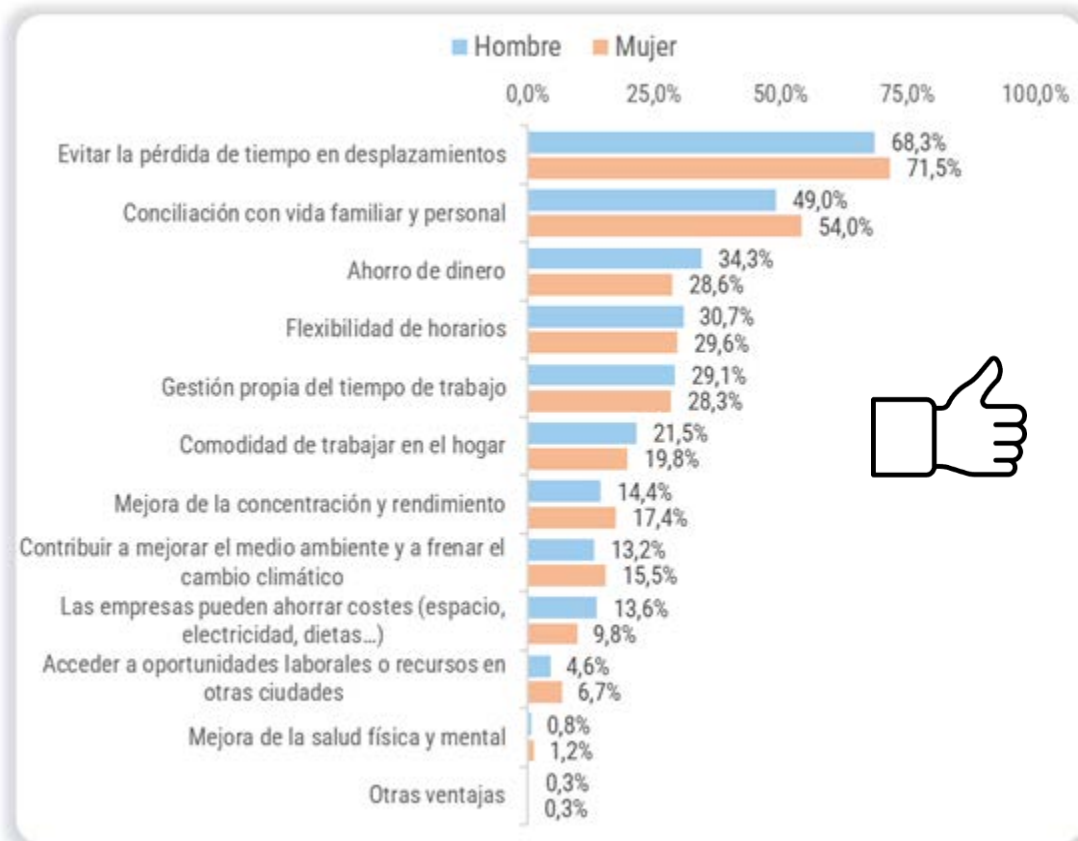
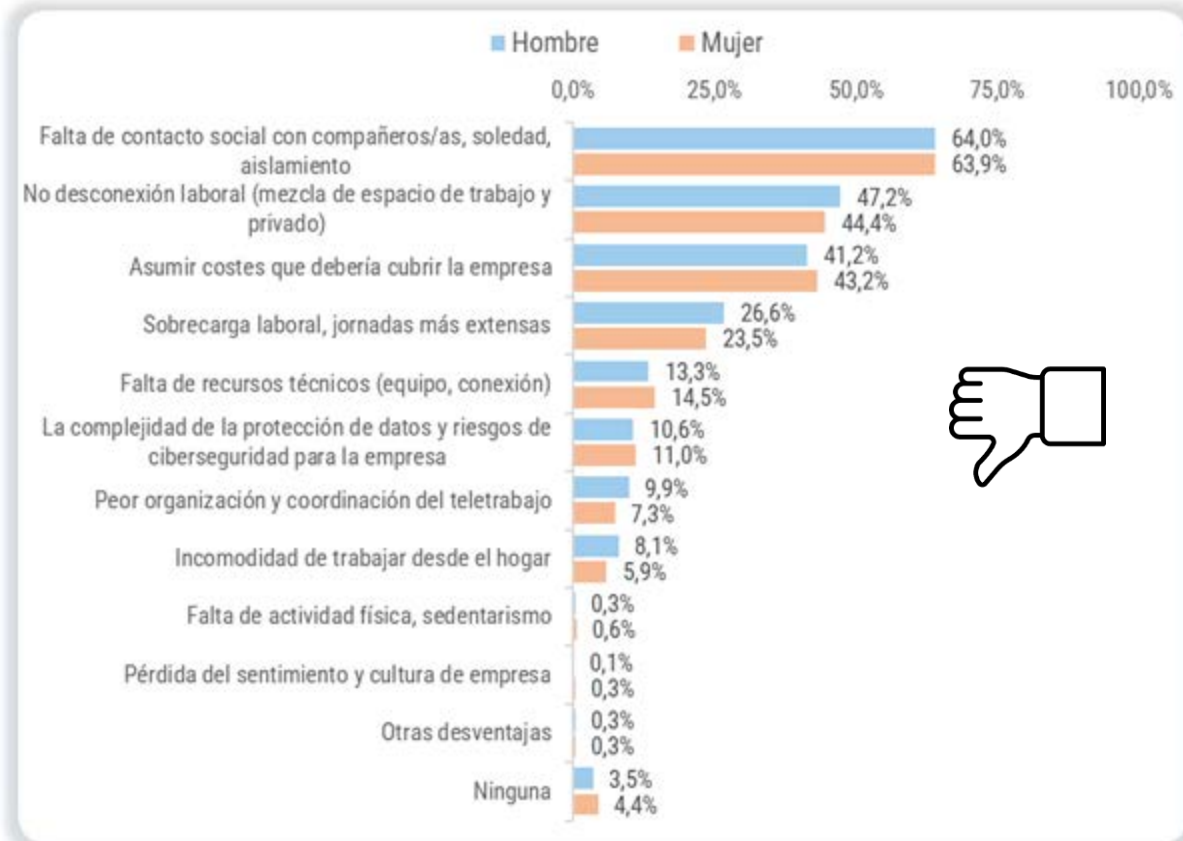


Gráfico 6. ¿Cuáles considera que son las principales desventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función del sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).



5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

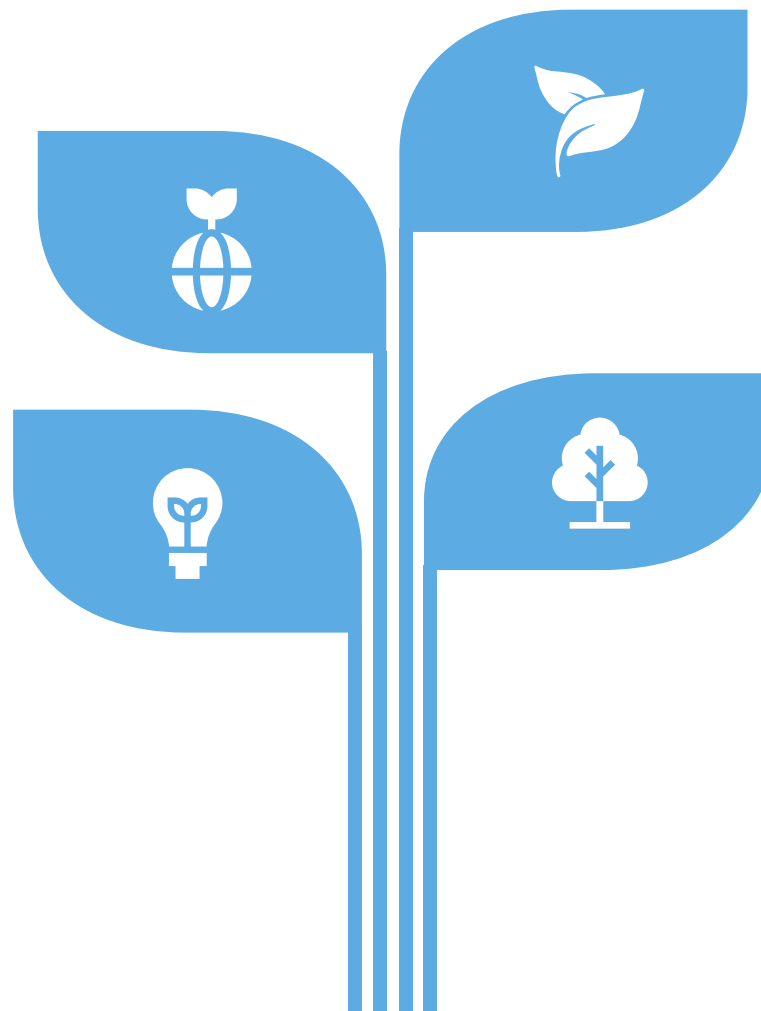
Desplazamiento al ámbito rural gracias al teletrabajo

Un 8% han trasladado su residencia a otro municipio cuando comenzaron a teletrabajar

Perfil: jóvenes menores de 34 años, residen capital, proceden de empresas grandes.

Un 12% aseguran que tenían voluntad de mudarse a un entorno rural

Un 54% son hombres y un 46% mujeres, el 63% tienen menos de 45 años, el 63% viven en Madrid capital, el 80% son trabajadores por cuenta ajena y el 51% trabajan en empresas grandes.



Un 41% señala que, si sus condiciones se lo permitiesen, les gustaría mudarse a un municipio rural

Se distribuyen de manera homogénea en todas las categorías.

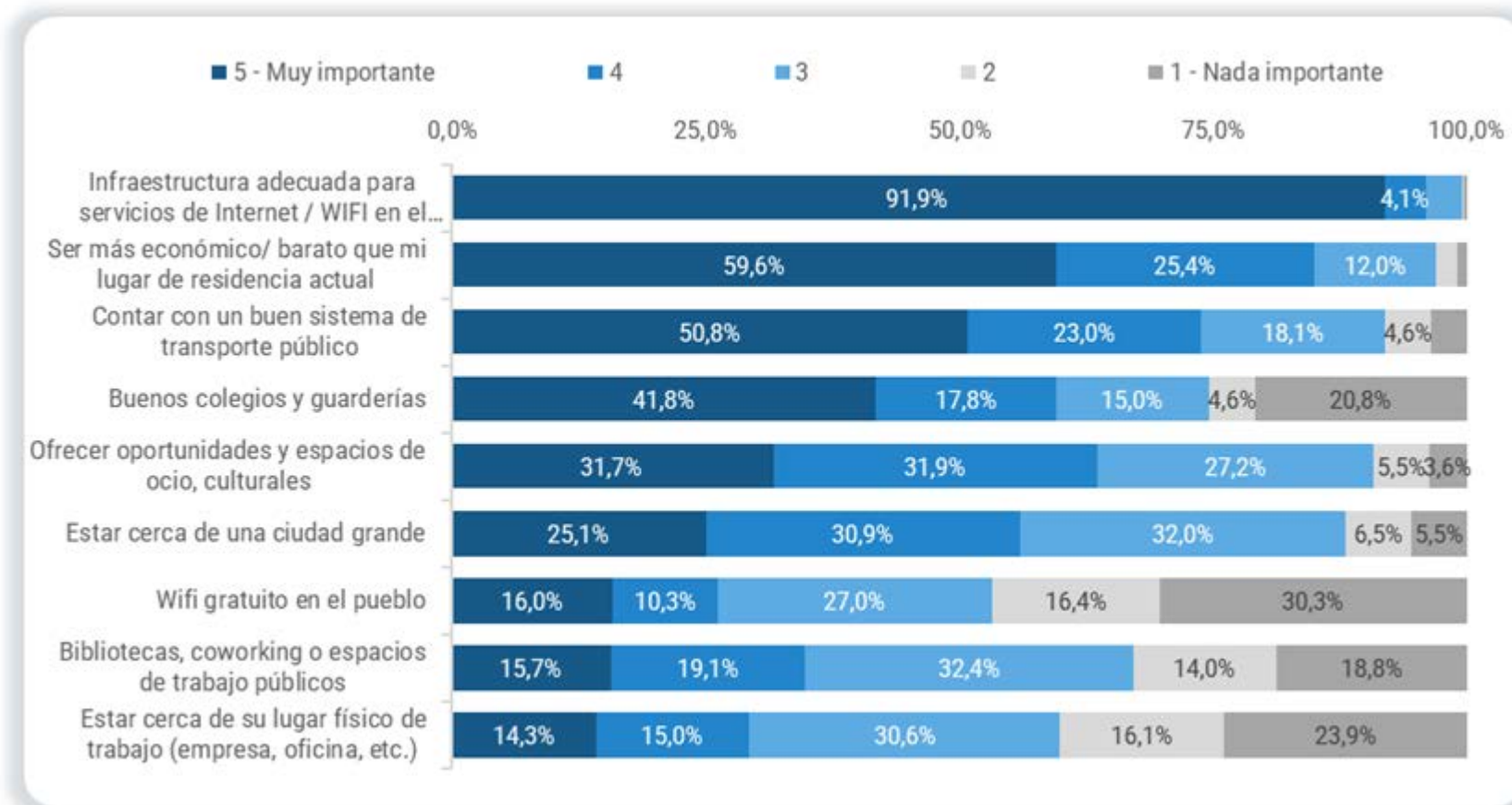
Es muy importante la disposición de una infraestructura adecuada para los servicios de internet en el medio rural (96%)

Los siguientes condicionantes hacen referencia a que el lugar donde se trasladen sea más económico y que éste tenga un buen sistema de transporte.

5. Encuesta a personas teletrabajadoras en la CM

Desplazamiento al ámbito rural gracias al teletrabajo

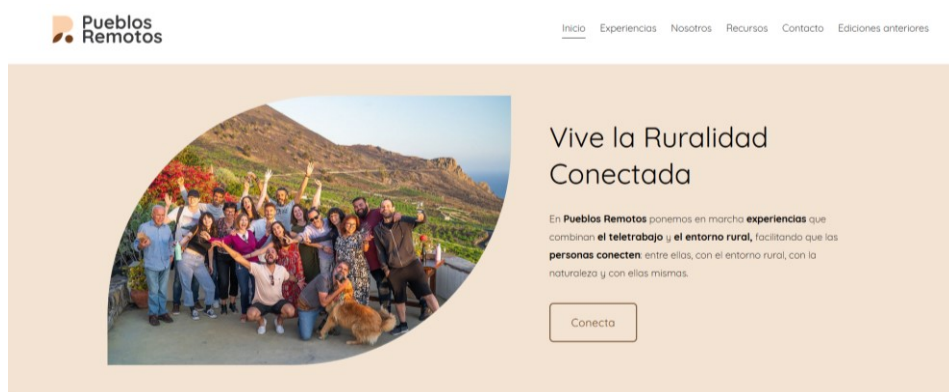
Gráfico 49. ¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante (%) (n= 852, personas que han trasladado su residencia o tienen contemplado mudarse o les gustaría mudarse)



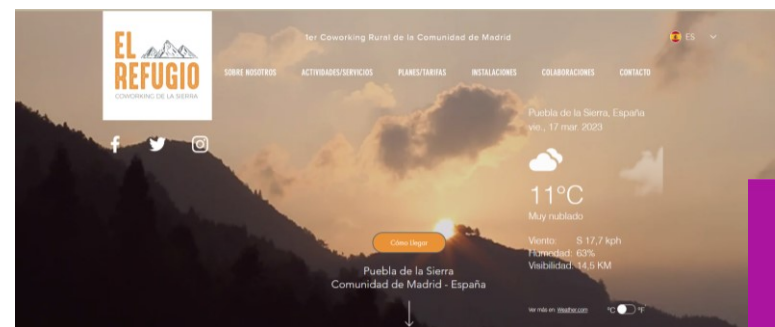
6. Iniciativas de impulso al teletrabajo en el mundo rural

España ocupa el **3º puesto en ranking de conectividad de la UE**, y este es un potencial a aprovechar; aunque aún se produce la **brecha rural-urbano**.

REDES Y NETWORKING



COWORKING Y COLIVING



Espacio de co-working y co-living en la montaña de la Comunidad de Madrid para nómadas digitales y Freelancers, ofreciendo espacios de oficina compartido para profesionales que prefieren trabajar en un entorno que defiende un equilibrio entre un estilo de vida natural y el apoyo de una comunidad real, brindando servicios de alta calidad y comprometiéndolos con el Pueblo y su desarrollo

“El teletrabajo no va a ser la panacea para solucionar el problema del despoblamiento, (...) pero el medio rural no puede desaprovechar ni una sola oportunidad para frenarlo” (Roberto Ortega, RNPA)



7. Conclusiones

Tras el boom de la pandemia, el teletrabajo es una **realidad decreciente**, a pesar de la notable satisfacción de las personas que teletrabajan, y que apunta a la priorización de **modelos híbridos**

Una de las principales ventajas del teletrabajo es la posibilidad que ofrece de **conciliación**; si bien para las mujeres puede contribuir a incrementar el riesgo de “doble jornada”

El teletrabajo puede contribuir, si se dan las condiciones necesarias, a frenar en cierta medida el **despoblamiento rural**, pues existe una voluntad de desplazamiento en la población

El **incremento potencial de desarrollo del teletrabajo** en la Comunidad de Madrid es de 785.000 (un 24% de las personas ocupadas)

El teletrabajo **transforma los riesgos de salud y seguridad** habituales y requiere un nuevo abordaje de los mismos. Los principales riesgos son de carácter psicosocial (aislamiento y desconexión digital)

El teletrabajo constituye una herramienta complementaria en la **lucha contra el cambio climático** y por el ahorro energético



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**