

# El teletrabajo pasa del 4,8% en 2019 a ser la modalidad de empleo para uno de cada tres ocupados durante el COVID-19

*España se situaba entre los países europeos que menos recurrían al teletrabajo, con solo un 4,8% de empleados que trabajaban desde sus casas en 2019. Sin embargo, la llegada del COVID-19 ha obligado a intensificar esta modalidad de empleo e incluso se podría haber superado el porcentaje de trabajadores que tenían en sus empresas los medios necesarios para teletrabajar y que se situaba en un 22,3%. Según la encuesta sobre el impacto del COVID-19 de la Generalitat Valenciana, realizada durante finales de marzo y principios de abril, el 34% de los trabajadores afirma estar teletrabajando. La incorporación del teletrabajo de forma sobrevenida y sin preparación previa impide que, de momento, logre los niveles de eficacia, eficiencia y productividad que podría alcanzar, aunque también ha permitido continuar trabajando y evitar contagios en esta situación excepcional.*

**València, 5 de mayo de 2020.** El confinamiento en los hogares necesario para reducir los riesgos de contagio del COVID-19 ha impulsado el teletrabajo, una modalidad que no estaba muy desarrollada en España, ni en la Comunitat Valenciana. En 2019, solo el 4,8% de los trabajadores lo hacían desde sus casas, según datos del INE, un porcentaje que en el caso de Asturias se elevaba hasta el 6,6%, pero que en La Rioja se limitaba al 3,6%. En el caso de la Comunitat Valenciana, el peso del teletrabajo era similar a la media (4,9%). Frente a estos porcentajes, los empleados que recurrían al trabajo en casa suponían el 5,3% de media en la UE, con máximos del 14% en Países Bajos y Finlandia o el 11,6% de Luxemburgo.

Aunque las cifras de teletrabajo efectivo hasta la fecha eran bajas, las posibilidades potenciales para poder teletrabajar, es decir, el porcentaje de empleados que podría trabajar en función del tipo de ocupación y de los medios disponibles, se eleva al 22,3% de los trabajadores españoles, según datos de Randstad. En la Comunitat Valenciana, sin embargo, ese porcentaje solo alcanza el 20,9%, debido, en parte, a su estructura sectorial.

De hecho, el teletrabajo potencial y efectivo por sectores y territorios es cambiante en función de la especialización productiva y del perfil de las ocupaciones. El sector servicios, con un mayor peso de ocupaciones más cualificadas, presenta la mayor capacidad para teletrabajar, con un porcentaje que se sitúa en el 21,4% en los servicios privados y que alcanza el 36% en los servicios de las Administraciones Públicas. Dentro de los primeros, en el sector de la banca y

los seguros el 45% de los ocupados tiene posibilidades de teletrabajar, seguido de los servicios inmobiliarios y empresariales, con un 41,5%. Aunque en la industria es menos factible el teletrabajo (18,2% de media), casi el 30% de los empleados en la industria química podría hacerlo y el 28% de los de edición y artes gráficas. Por el contrario, en la agricultura, solo el 4% de los empleados podría desempeñar su trabajo desde su hogar.

Por comunidades autónomas, nuevamente el tejido productivo marca las diferencias, ya que aquellas regiones más orientadas a ocupaciones cualificadas y terciarias tienen más opciones de teletrabajo. Madrid, Cataluña y País Vasco son las autonomías con mayores opciones para teletrabajar (28%, 25,1% y 24,5%, respectivamente), mientras que la Comunitat Valenciana se sitúa por debajo de la media como ya se ha comentado. Sin embargo, sorprende que las regiones con mayores posibilidades no son las que más teletrabajo efectivo real desarrollaban en 2019. Cataluña y País vasco se situaban por debajo de la media del 4,8%, con un 4,6% y 4,3%, respectivamente.

Frente a los datos de teletrabajo efectivo en 2019 y los de las posibilidades de desarrollarlo, las necesidades impuestas por el coronavirus parecen haber impulsado esta modalidad de trabajo incluso por encima de ambas cifras. Según la encuesta sobre el impacto del COVID-19 realizada por la Generalitat Valenciana entre finales de marzo y principios de abril de este año, el 34% de los encuestados en España afirmaba estar teletrabajando.

El nuevo informe de la serie COVID-19: IvieExpress, desarrollada por el Ivie, incide en que la adaptación al teletrabajo precisa una reorganización y adaptación de sistemas y procesos de trabajo y un esfuerzo de aprendizaje de los trabajadores. Sin embargo, la incorporación del teletrabajo de forma tan intensiva y sobrevenida a causa del confinamiento se ha realizado, en muchos casos, de forma improvisada y con poca planificación previa, según señalan los autores del documento, José María Peiró y Ángel Soler.

En el informe, Peiró y Soler identifican los factores que pueden hacer posible un teletrabajo eficaz, eficiente y productivo, a la vez que garantiza el bienestar y la satisfacción de los empleados. En primer lugar, tiene que estar bien articulado y diseñado por parte de la empresa, tiene que estar apoyado en las tecnologías idóneas y la gestión de recursos humanos y las tareas de dirección han de adaptarse a las nuevas circunstancias. Además, la empresa ha de proporcionar la formación apropiada y estimular la innovación entre los empleados.

Otro elemento fundamental en el rediseño hacia el teletrabajo es el grado de control que se le concede al empleado sobre el proceso de su trabajo. Es importante su colaboración en la creación de las condiciones ambientales necesarias para el desempeño del teletrabajo. Pero el empleado tiene también que garantizar su preparación y competencias y organizar sus tiempos, delimitando las actividades laborales de las del ámbito familiar, para ser capaz de coordinarse con otros trabajadores y cumplir con los plazos previstos en la entrega de sus tareas.

Por último, el teletrabajo exige cambios en la gestión y procesamiento de la información y también en los procesos de comunicación entre los propios compañeros y con los clientes o los usuarios. En este sentido, es fundamental combinar las competencias en el campo profesional específico del trabajador con las competencias transversales que hacen posible la colaboración con otros profesionales, el manejo de las nuevas tecnologías o la resolución de conflictos.

En definitiva, el teletrabajo ha entrado con fuerza en España debido a la crisis del coronavirus, pero lo ha hecho de forma sobrevenida y sin preparación previa, lo que ha impedido que cumpla con los niveles de eficacia, eficiencia y productividad que debería tener. En opinión de los autores, los niveles de productividad del teletrabajo mejorarán con la práctica, aunque los beneficios de las relaciones interpersonales serán difíciles de alcanzar plenamente.

**Para más información:**

**Yolanda Jover**

Departamento de Comunicación

[prensa@ivie.es](mailto:prensa@ivie.es) – [yolanda.jover@ivie.es](mailto:yolanda.jover@ivie.es)

Telf. 608 748 335