

CAMBIOS EN EL MODELO EMPRESARIAL GENERADOS POR EL COVID-19: EL TELETRABAJO

Con el objetivo de limitar los contagios por el Covid-19, durante la segunda semana del pasado mes de marzo comenzaron a tomarse medidas que limitaron la movilidad de trabajadores y consumidores. Estas limitaciones han dado lugar a cambios en los patrones de trabajo y de consumo, lo que ha acelerado algunas tendencias que ya se venían observando en el ámbito empresarial en los últimos años. Asimismo, la legislación de la nueva normalidad establece que los centros de trabajo tienen que adoptar medidas para «la potenciación del teletrabajo

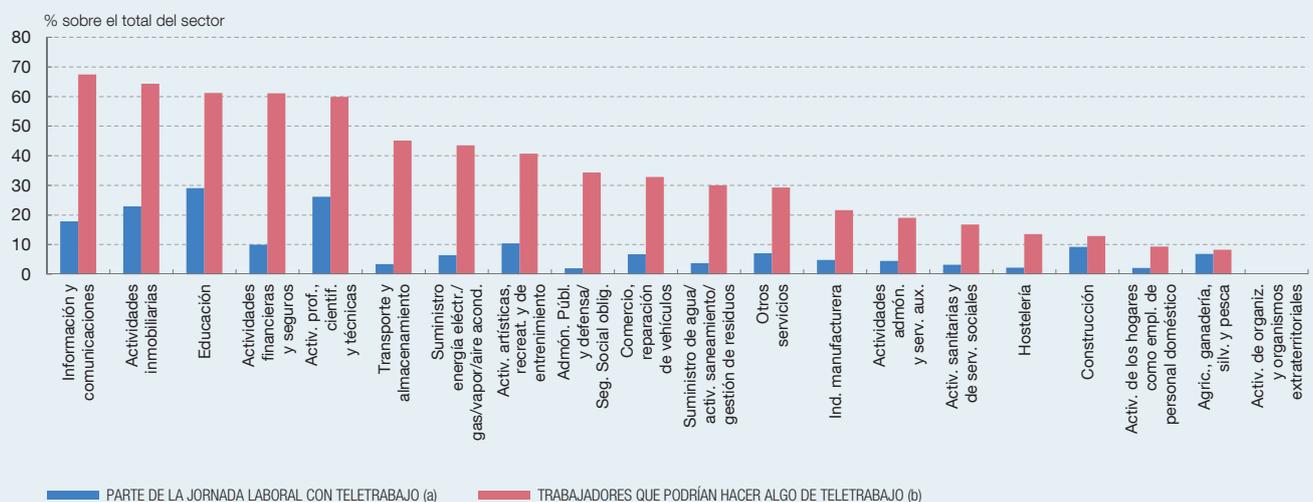
cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible»¹. En este recuadro se analizan las oportunidades organizativas que se abren en relación con el teletrabajo, una opción adoptada por las empresas para amortiguar los efectos negativos de una situación de confinamiento como la actual y para prepararse ante posibles rebrotes de la enfermedad en los próximos meses.

En 2019, según la Encuesta de Población Activa (EPA), un 8,4 % de los trabajadores en España indicó que trabajaba

Gráfico 1
PORCENTAJE DE OCUPADOS DE 15-64 AÑOS CON TELETRABAJO (2018)



Gráfico 2
PORCENTAJE DE TRABAJADORES CON TELETRABAJO, OBSERVADO Y POTENCIAL (2019)



FUENTES: Eurostat (Labor Force Survey, 2018) e Instituto Nacional de Estadística (EPA, microdatos de la submuestra anual del año 2019).

- a Se utiliza la definición de teletrabajo de la EPA, de la pregunta «¿Trabajó en su domicilio en las cuatro últimas semanas? (posibilidad prevista en acuerdo de trabajo)». Las opciones de respuestas son: «Más de la mitad de los días que trabajó», «Ocasionalmente» o «Ningún día».
- b Se utiliza la metodología de Dingel y Neiman (2020).

1 Véase el artículo 7 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19.

CAMBIOS EN EL MODELO EMPRESARIAL GENERADOS POR EL COVID-19: EL TELETRABAJO (cont.)

ocasionalmente en su domicilio y un 4,5 % lo hizo más de la mitad de los días laborables. Estas cifras suponen un ligero incremento durante los diez últimos años, ya que en 2009 estas cifras eran del 6 % y del 3,4 %, respectivamente.

Estos porcentajes son menores que los observados en la UE-28. En 2018, último año para el que se dispone de información homogénea, el 13,5 % de los ocupados de entre 15 y 64 años trabajaba a distancia en la UE-28 (Eurostat). El gráfico 1 muestra una gran heterogeneidad entre países. En general, en los países del norte de Europa existe un mayor arraigo del teletrabajo, mientras que en los países del sur y del este, esta práctica se utiliza con menos frecuencia. Así, en los Países Bajos y en Suecia más del 30 % del total de los trabajadores desarrolla su actividad laboral a distancia, al tiempo que esta modalidad de trabajo es prácticamente inexistente en Chipre, Bulgaria o Rumanía. España se sitúa por debajo de la media europea, con un 7,5 %, 6 puntos porcentuales (pp) menos que el promedio europeo y distanciada de las cifras de otros países grandes, como Francia (20,8 %) o Alemania (11,6 %).

La reciente situación de confinamiento ha dinamizado esta forma de trabajar. De acuerdo con la encuesta que el Banco de España llevó a cabo en la primera semana de abril, un 80 % de las empresas consultadas manifestó que el teletrabajo estaba siendo una herramienta fundamental para afrontar esta crisis². Además, el teletrabajo ha impulsado, de forma indirecta, el uso de plataformas específicas para reuniones (*webinars*) y videoconferencias, así como un mayor desarrollo de ciertas herramientas de ciberseguridad, con soluciones más potentes de antivirus, *firewalls*, *backups*, VPN, etc., en un contexto en el que los riesgos tanto operativos como de seguridad también habrían aumentado su intensidad.

Todavía es pronto para calibrar con exactitud el alcance de estos cambios y su continuidad en el tiempo una vez superada la pandemia. Con todo, hay dos aspectos que parecen evidentes. En primer lugar, de acuerdo con la información disponible, existe un amplio margen de incremento del teletrabajo en España. Para disponer

de una medida del trabajo potencialmente realizable en el domicilio se utiliza la metodología propuesta en el trabajo de Dingel y Neiman (2020)³. En este estudio, una ocupación se clasifica, a un nivel muy desagregado, como no realizable desde casa si cumple al menos una de las características de contexto o de tipo de actividad que se identifican como difícilmente reproducibles en la residencia habitual. Entre estas características destacarían, por ejemplo, pasar la mayor parte del tiempo caminando o corriendo, trabajar al aire libre todos los días, realizar un trabajo de inspección de maquinaria o un trabajo que requiera trato directo con el público. Esta clasificación se aplica a todos los trabajadores de la EPA según la ocupación que estén desarrollando, y se compara con la información que ofrecen en la misma encuesta sobre si realizaron parte de su trabajo en su domicilio⁴. A partir de esta caracterización, se observa que, en España, la proporción de ocupados que podrían trabajar en su domicilio sería del 30,6 %, algo menos que la estimada para Estados Unidos (34 %) en ese trabajo.

En segundo lugar, es evidente que el margen de mejora no es igual para todos los sectores ni colectivos (véase gráfico 2). En particular, hay algunos sectores en los que, actualmente, el trabajo desde el domicilio es casi inexistente y que tendrían un potencial de crecimiento muy elevado en el uso de esta modalidad de trabajo, como transporte y almacenamiento (42 pp de incremento potencial); suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (+37 pp); Administración Pública (+32 pp); comercio (+25 pp); otros servicios (+22 pp); suministro de agua, actividades de saneamiento y gestión de residuos (+22 pp), y manufacturas (+17 pp). En el lado opuesto se encuentran sectores como la agricultura, la construcción, la hostelería y el servicio doméstico, en los que la posibilidad de teletrabajo es escasa.

Las distintas características de los diversos tipos de empleo generan diferencias en cuanto a la posibilidad que tienen los diferentes grupos de trabajadores de beneficiarse de esta modalidad de trabajo. Así, por ejemplo, solo el 21,5 % de los menores de 24 años podría teletrabajar, frente al 43,5 % de los mayores de 65 años.

2 Véase Banco de España (2020). «Encuesta empresarial sobre el impacto de la crisis del Covid-19», recuadro 1, «Escenarios macroeconómicos de referencia para la economía española tras el Covid-19», Artículos Analíticos, *Boletín Económico*, 2/2020.

3 Véase I. J. Dingel y B. Neiman (2020), *How many jobs can be done at home?*, Documentos de Trabajo, NBER, n.º 26948.

4 Véanse los detalles en B. Anghel, A. Lacuesta y M. Cozzolino (2020), «El teletrabajo en España», Artículos Analíticos, *Boletín Económico*, 2/2020, Banco de España.

CAMBIOS EN EL MODELO EMPRESARIAL GENERADOS POR EL COVID-19: EL TELETRABAJO (cont.)

Esto se debe a que, cuando acumulan experiencia, los trabajadores suelen dedicarse menos a tareas físicas y más a tareas de planificación y supervisión, que se pueden realizar con más facilidad desde el domicilio⁵.

Por nivel educativo, la estimación del número potencial de ocupados con teletrabajo muestra que, en el colectivo más cualificado, el total de personas que trabajan desde casa podría aumentar hasta un 51 %. Por el contrario, dentro del grupo de trabajadores con menos nivel de educación solo podría hacerlo el 16,7 %.

Diferentes estudios muestran las repercusiones del teletrabajo en los resultados de la empresa y en la actitud de los trabajadores. Por ejemplo, Bloom *et al.* (2015) analizaron los resultados en términos de productividad de una agencia de viajes china que, de forma aleatoria, asignó teletrabajo a un grupo de teleoperadores voluntarios durante nueve meses⁶. En ese período, la productividad se incrementó en un 13 %, con más horas trabajadas y más llamadas atendidas por minuto. Por otro lado, hay estudios que indican que este incremento de la productividad dependería del tipo de tareas que se realicen, ya que el teletrabajo puede tener efectos positivos en actividades creativas, pero negativos en tareas urgentes y complejas [Battiston *et al.* (2017) y Dutcher (2012)]⁷. Este efecto negativo en la productividad puede verse agravado en una situación como la actual, en la que el teletrabajo ha venido forzado por las

circunstancias, sin que el trabajador haya tenido la oportunidad de efectuar una inversión adecuada previa en equipamiento en casa o en formación [Morikawa (2020)]⁸. El trabajo de Bloom *et al.* (2015) también muestra que los trabajadores se sienten satisfechos por la posibilidad de trabajar en remoto.

En general, los resultados de diferentes encuestas muestran que los trabajadores a distancia suelen valorar especialmente la flexibilidad de poder distribuir su jornada laboral, de realizar sus tareas en diferentes lugares, y el hecho de poder evitar los desplazamientos hasta el centro de trabajo. Sin embargo, en contraposición, los trabajadores en remoto suelen destacar como aspectos negativos cierta falta de comunicación con colaboradores, la sensación de trabajar en solitario y la mayor dificultad para desconectar del trabajo⁹. Algunos análisis también han puesto de manifiesto inconvenientes para la salud de los trabajadores derivados de esta práctica, como la mayor propensión a padecer estrés o depresión¹⁰. En este sentido, algunos autores abogan por favorecer el teletrabajo, pero no de forma continuada, sino alternando el trabajo en casa con la presencia física en la empresa. Por último, existen análisis que sugieren que el teletrabajo puede convertirse en una buena opción para alargar la vida laboral de los trabajadores, ya que la flexibilidad horaria es algo que las personas que se aproximan a la edad de jubilación valoran especialmente [véase Hudomiet *et al.* (2019)]¹¹.

-
- 5 Véase B. Anghel y A. Lacuesta (2020), «Envejecimiento, productividad y situación laboral», Artículos Analíticos, *Boletín Económico*, 1/2020, Banco de España.
- 6 Véase N. Bloom, J. Liang, J. Roberts y Z. J. Ying (2015), «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment», *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford University Press, n.º 130(1), pp. 165-218.
- 7 Véanse D. Battiston, J. Blanes, I. Vidal, y T. Kirchmaier (2017), *Is distance dead? Face-to-face communication and productivity in teams*, CEPR Discussion Paper, n.º 11924, y E. G. Dutcher (2012), «The effects of telecommuting on productivity: an experimental examination. The role of dull and creative tasks», *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), pp. 55-363.
- 8 Véase M. Morikawa (2020), «COVID-19, teleworking, and productivity», Vox CEPR Policy Portal.
- 9 Véase *State of remote work 2020*.
- 10 Véase A. I. Tavares (2017), «Telework and health effects review», *International Journal of Healthcare*, vol. 3, n.º 2.
- 11 P. Hudomiet, M. D. Hurd, A. Parker y S. Rohwedder (2019), *The effects of job characteristics on retirement*, Working paper, n.º 26332, NBER.