

**Alberto Vallejo Peña**

**Universidad de Málaga**

[fvallejo@uma.es](mailto:fvallejo@uma.es)

**VIII JORNADAS INTERNACIONALES DE LA AISOC (ASOCIACIÓN INBEROAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y LA COMUNICACIÓN)**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

**11 y 12 de enero de 2024**

**Área temática 4**

**Productividad laboral, sostenibilidad y teletrabajo en España: una difícil transición**

**Comunicación**

*Resumen*

*Al reflexionar sobre la reciente evolución del teletrabajo en España, debemos destacar el significativo descenso en el teletrabajo experimentado en el segundo semestre de 2021. Después se ha dado una cierta estabilización hasta el primer semestre de 2023 que nos sitúa, de cualquier forma, en una tasa inferior al promedio de la Unión Europea. Es decir, al pasar el confinamiento por el COVID-19 los trabajadores volvieron masivamente a la oficina, salvo determinadas excepciones. Vuelven entonces a presentarse con fuerza los rasgos de una España tradicionalista en su concepto de la empresa y el trabajo. Estas circunstancias preocupan por dos importantes motivos: la sostenibilidad y capacidad de ahorro energético (asociadas al teletrabajo) y su demostrada capacidad para mejorar la productividad laboral. A pesar de los evidentes beneficios España parece resistirse al modelo europeo ¿Cuáles son las causas de tan lenta transición al teletrabajo? Tras revisar los datos (OCDE, Eurostat, EPA) y la literatura destacan los siguientes aspectos: (1) Una cultura tradicionalista y presencial que le da importancia a la convivencia de los empleados en un espacio físico; (2) La alta proporción de la mano de obra en edades avanzadas y con notorias deficiencias en formación en TICs; (3) La escasa presencia de grandes organizaciones del sector privado, que facilitan el desarrollo tecnológico y el teletrabajo. Debemos, por lo tanto, dinamizar esta transición hacia un destino ineludible y que además potenciará la "vía verde" y una mayor productividad laboral.*

*Palabras clave: TICs, transición digital, empresas españolas, trabajo presencial.*

## 1. Introducción

Si nos centramos en el mundo urbano, el control del tráfico en las ciudades se ha convertido en una complicada misión en tiempos recientes. Se trata de un factor esencial para el control de emisiones y el ahorro energético (Agencia Internacional de la Energía, 2022), que acompaña

otras medidas de gran peso como el desarrollo de energías alternativas, o la reducción del consumo de fuentes energéticas a través de la tecnología. Con la llegada de la pandemia en 2020, el “experimento natural” obligó a limitar los desplazamientos y a moderar el tráfico, introduciendo nuevas alternativas para la población y sus gestores. Para entonces, el teletrabajo estaba ya en desarrollo espoleado por cuestiones ajenas al tráfico: fomentar la conciliación y evitar la exclusión de trabajadores con dificultades para mantener presencia física en el centro de trabajo. Con la llegada de este punto de inflexión (COVID-19) se ha acelerado su uso y se ha fomentado su consolidación. Su desarrollo, además, se ve incentivado por nuevas innovaciones (TICs), que permiten cada vez más facilidades y prestaciones para las organizaciones, trabajadores y usuarios.

Estos cambios tienen una repercusión en la localización del trabajo. Al estudiar la transición digital en el mundo del trabajo debemos considerar tanto la cuestión del cómo vamos a trabajar como el dónde (Riso, 2021; Grande, Vallejo y Urzi, 2021). En este último aspecto, en el último siglo de nuestra historia hemos vivido tres fases, con cambios a gran ritmo: la fábrica y la oficina dan paso a una tercera etapa que permite, en cierta medida, el regreso al hogar. En el presente capítulo resumiré las tendencias socioeconómicas que conducen al resurgimiento del hogar propio como lugar de trabajo, los ineludibles cambios en los estilos de vida, así como la evidente conexión del fenómeno con el contexto de emergencia climática que estamos viviendo. La perspectiva es internacional, si bien el trabajo presta particular atención a la evolución del caso español. Para ello, se han recurrido a datos de diversas fuentes institucionales (Eurostat, Eurofound, Agencia Internacional de la Energía y EPA). Comenzaré con una mirada histórica, reflexionando sobre la fase de la Revolución Industrial en la que nos encontramos, sus antecedentes y su conexión con el lugar de trabajo. Después indagaré en las auténticas causas de que teletrabajemos cada vez más, el impacto del fenómeno en la vida urbana y las organizaciones, los argumentos que sitúan al teletrabajo como alternativa “verde”, su particular desarrollo en España y el uso del hogar como oficina, para finalizar con las principales conclusiones.

## **2. De la fábrica a la oficina, y de la oficina al hogar (o al “no lugar”)**

Desde finales del siglo XVIII (Primera Revolución Industrial), hasta finales del XIX (Segunda), los países más desarrollados fueron construyendo gradualmente un modelo en el que los trabajadores se desplazaban cada mañana a un lugar físico de trabajo, para regresar, al finalizar su jornada, a casa. El taylorismo y su posterior evolución al fordismo revolucionan la industria incorporando novedades a la relación entre tecnología y organización, aunque también provocando una revolución cultural y generando nuevos estilos de vida. La fábrica focalizaba la vida laboral en las grandes ciudades hasta principios del siglo XX. Entonces, las cosas cambian dándose una nueva transición: de la fábrica a la empresa (Lucas Marín, García Ruíz y Llano, 2013). La empresa además convertirá gradualmente la oficina en todo un icono cultural.

Los cambios en la organización del trabajo afectarán a la vida: “A un amplio ejército de trabajadores de cuello azul se unen los crecientes puestos de cuello blanco que configuran, además, la oficina como algo más que un espacio de trabajo, todo un icono de las sociedades industriales. Se trataba de un nuevo estilo de vida propio de la modernidad que marcaba también nuestras pautas de relación social. Para muchas personas el eje de la vida se desplaza del hogar a estos edificios, en los que se pasan innumerables horas y dónde se estructuran

relaciones que van más allá del trabajo en sí. Con la llegada del siglo XXI, la transición digital que estamos experimentando llama a una reformulación del modelo. La emergencia de relaciones cada vez más virtuales nos permite prescindir de la convivencia de amplios grupos de trabajo en espacios físicos. La oficina permanecerá, pero vive un intenso proceso de transformación que conlleva la aplicación de nuevas fórmulas espacio-temporales y, por ende, nuevos estilos de vida” (Vallejo-Peña, 2022: 15-16).

Ciertamente, la oficina se convirtió en el centro de la vida de las sociedades industrializadas, dado que pasamos en ellas infinidad de horas, también se convierte en un lugar en el que construimos nuestras redes sociales. Así ha ocurrido en la sociedad del trabajo, en la que la profesión se convierte también en nuestro mayor patrón identitario. Después de más de un siglo, la oficina como modelo social, tal y como la conocemos, toca a su fin. Abordamos ahora un contexto en el que el trabajo se deslocaliza. Para algunos autores, el fenómeno va más allá de centralizar el trabajo en el hogar y se trata más bien de la pérdida de vínculos del trabajo con un lugar concreto (Parreño, Moreno y Domínguez, 2021), una tendencia al “no lugar”. La oficina tradicional convive ahora con el trabajo desde casa, desde el lugar de descanso fuera de nuestra ciudad, desde un *hub*, o incluso, desde cualquier parte del mundo, como ocurre con los emergentes nómadas digitales. La oficina –en el siglo XXI- será concebida más como un recurso que como un centro de reclutamiento. Cada vez más, nuestras entidades ofrecen más días de teletrabajo. En el caso español, a las iniciativas del sector privado en la última década, se ha sumado el sector público tras la pandemia (Ibíd.).

El nuevo modelo permite, sin duda, reducir nuestros desplazamientos y el hogar propio se convierte ahora en un eje fundamental. El trabajo en el hogar maximiza el uso de nuestro tiempo y evita nuestros desplazamientos, en buena sinergia con los mandatos la emergencia climática que atenaza a nuestra sociedad. En los apartados posteriores se detallarán las razones de esta conexión, aunque también las limitaciones del modelo.

Por otra parte, es importante resaltar que el hogar –lejos de ser una novedad en la historia del trabajo- es el punto de regreso tras cubrirse el ciclo “fábrica-oficina” que impulsó la revolución industrial. En las sociedades preindustriales el hogar era un importante foco de la actividad laboral: artesanos, comerciantes o pequeñas explotaciones agrícolas, entre otros. Y sí, ahora estamos de vuelta. En una reciente investigación Benavides y Silva-Peñaherrera (2022: 141) visualizan así este escenario:

“Con el teletrabajo el espacio doméstico se ha transformado -¿O ha vuelto a ser?- un lugar de trabajo, especialmente en tareas cualificadas. Lo que requiere adaptaciones en el domicilio, que no siempre serán posible, al menos al corto plazo. Un espacio de trabajo que idealmente debe estar bien definido y con cierto aislamiento del resto del domicilio, con buenas condiciones físicas como la iluminación, ventilación, confort térmico, etc., más la disponibilidad de elementos básicos como la silla y la mesa, junto a un equipo informático (hardware y software) bien conectado. Dada la variabilidad de situaciones es difícil definir una estación de trabajo en un domicilio estándar, y no solo con relación a las condiciones psicosociales y ergonómicas, pues además hay que contemplar las condiciones de empleo, desde la duración del contrato, horarios, jornadas, promoción, participación, salarios y ejercicio de sus derechos laborales y sociales.”

Por otra parte, es importante reflexionar sobre las auténticas razones que están impulsando el teletrabajo y el protagonismo adquirido por el hogar propio.. Se trata de un complejo conjunto

de factores sociales, económicos y ambientales. Resumimos, a continuación, los más representativos:

- Por una parte, controlar la presión espacial que soportan los centros de las ciudades y los polos industriales por su atracción de actividad presencial. Además, el teletrabajo permite reducir el intenso tráfico en las horas punta por los innumerables desplazamientos al trabajo (Cosano, Vallejo y Ortega, 2022).
- El teletrabajo consigue buenos ratios de productividad laboral, tanto por su aporte tecnológico como por la reducción de tiempos friccionales y desplazamientos (Giachi y Vallejo, 2021).
- La reducción de costes de producción es también muy considerable. La tecnología permite economizar tanto a empresas (espacios, equipamientos y servicios) como a los trabajadores en almuerzos, desplazamientos o ropa (Observatorio de Recursos Humanos, 2020).
- Reducir la huella de carbono: desplazamientos, climatización de oficinas y maquinaria diversa asociada al trabajo presencial (Instituto de Biomecánica de Valencia, 2020).
- Reducir el consumo de agua, papel y otros consumibles propios del trabajo de oficina (Ibíd.).
- Reducción del consumo de fuentes energéticas identificadas como recursos escasos: (petróleo, electricidad y gas, entre otras (Ibíd.).
- Mejorar la calidad del aire (particularmente en el medio urbano) (Ibíd.).
- Acceso sin apenas fronteras al talento de los trabajadores: se reducen las limitaciones. Ya sea por razones como la discapacidad (limitaciones en la movilidad), no vivir en la ciudad “idónea”, o no contar los horarios deseables disponibles por conciliación (Cosano, Vallejo y Ortega, 2022).

Aunque nuestras organizaciones presentan su giro hacia el trabajo virtual con continuas alusiones a nuestro bienestar psicológico, físico, emocional, o la apertura a la conciliación, estas motivaciones –aunque presentes- no han ejercido como auténtico motor del cambio. Las presiones por la escasez de recursos, la sobrepoblación de las grandes ciudades y la continua búsqueda de modelos sostenibles son, en definitiva, las auténticas causas de la transformación.

### 3. Críticas al modelo

Ahora bien, ante la rápida expansión del teletrabajo y la continua evolución de las TICs, también emergen llamadas a la precaución y críticas al modelo en la literatura. Abordaremos esta cuestión desde dos perspectivas esenciales: la organizacional y la de los propios trabajadores. Desde la perspectiva de las organizaciones las críticas al teletrabajo se centran en aspectos como: (1) dificultades para amortizar espacios de trabajo que fueron diseñados bajo el modelo presencial, además de los altos costes que implica la adaptación a las nuevas tendencias en flexibilidad espacio-temporal (Yu et al. 2019); (2) la pérdida de comunicación, cohesión y compromiso de los equipos de trabajo a consecuencia de la creciente atomización (Soga et al. 2022); e (3) incremento de la rotación de personal en el trabajo, al diluirse determinados factores asociados a la realización en el trabajo (Junior et al. 2022).

Sin embargo, desde la perspectiva de los trabajadores, la crítica al nuevo modelo se centra en: (1) la sensación de omnipresencia tecnológica e invasión del espacio privado (Greenhill y Wilson (2006); (2) el surgimiento de nuevas formas de *worklife conflict* asociadas a la invasión de estos espacios (Thorton, 2016); (3) la sobrecarga de la mujer, al soportar más intensamente tales problemas de conciliación; (4) la falta de capacidad tecnológica para la adaptación digital en los grupos de trabajadores más desfavorecidos (Hasan et al., 2021); (5) la percepción de dedicar demasiadas horas no remuneradas, dado el difícil control del tiempo dedicado (Junior et al. 2022); (6) la atomización y la pérdida generalizada de vínculos sociales por el debilitamiento de las redes asociadas al trabajo (Cosano, Vallejo y Ortega, 2022); además, como consecuencia de lo anterior, se dan problemas psicológicos provocados tanto por el aislamiento, como por las nuevas presiones soportadas por el hogar: estrés, ansiedad y depresión (Valoura, 2013) o burnout (Pesley et al. 2020).

Además, las investigaciones recientes llaman a la precaución, al encontrar numerosas astillas en la aportación del teletrabajo. Rimbau-Gilabert, E. (2021: 25) se manifiesta así:

“Cuanta mayor es la **intensidad** del teletrabajo y cuanto menor es la interacción cara a cara, más preocupante se vuelven las consecuencias de esta modalidad de trabajo, en la medida en que se pierde el acceso a una de las principales «defensas» contra el estrés laboral que, como es sabido, está relacionado con problemas de salud como la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño e, incluso, los intentos de suicidio.” Además el mismo autor añade en líneas posteriores que la mujer sufre una mayor presión por las obligaciones del hogar, generando jornadas interminables.

A pesar de las dificultades que el teletrabajo plantea a los trabajadores, los datos apuntan a cierto optimismo en cuanto a la percepción de los propios individuos. A pesar de todo, el 84.9% de los trabajadores europeos subrayan que les gustaría mantener en sus vidas cierto nivel de teletrabajo (Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo; Eurofound, 2020).

#### 4. Conclusiones

En definitiva, para España será determinante desarrollar en el futuro políticas que fomenten la flexibilidad espacio-temporal que mejoren la productividad laboral y las condiciones de conciliación al mismo tiempo. Las mejoras tecnológicas también serán determinantes a todos los niveles, dada la intensa transición digital en la que vivimos actualmente. Asimismo, debe acompañar el cambio cultural.

Como consecuencia, la mayor parte de las personas tenemos dos impulsos contrapuestos: necesitamos compartir y colaborar con otros pero, al mismo tiempo, precisamos de un espacio de privacidad cuando nos sentimos sobreexpuestos o queremos estar solos. Podríamos decir que la necesidad de privacidad es universal y está presente en todas las culturas humanas, ya que es la condición que, en última instancia, nos permite la intimidad.

En definitiva, para España será determinante desarrollar en el futuro políticas que fomenten la flexibilidad espacio-temporal que mejoren la productividad laboral y las condiciones de conciliación al mismo tiempo. Las mejoras tecnológicas también serán determinantes a todos los niveles, dada la intensa transición digital en la que vivimos actualmente. Asimismo, debe acompañar el cambio cultural. En este escenario, el hogar vuelve a ser muy relevante como foco de trabajo. Buena parte de la mano de obra pasara muchas más horas en casa en todo el mundo,

si bien serán también horas más difíciles. Las afecciones del teletrabajo a la vida doméstica –ya comentadas en este capítulo- conllevan una mayor exigencia para las sociedades, que deben aplicar las necesarias medidas. Nuestro hogar ha de convertirse ahora en un lugar mucho más preparado tanto tecnológicamente, como en su diseño, organización y distribución.

## Bibliografía

Agencia Internacional de la Energía (2022). Estadísticas oficiales. Disponible en: <https://www.iea.org/data-and-statistics>

Benavides, F. G., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y

Benavides, F. G., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de prevención de riesgos laborales, 25(2), 133-146. <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>

Cosano Ramos, A.; Vallejo-Peña, A. y Ortega Gaspar, M. (2022). La satisfacción laboral y personal, la flexibilidad espacio-temporal en tiempos de pandemia. Actas del XIV Congreso Español de Sociología. Grupo 15; 30 de junio de 2022. Disponible en: [https://congreso2022.fes-sociologia.com/wp-content/uploads/2022/07/Libro-de-Actas\\_final\\_web.pdf](https://congreso2022.fes-sociologia.com/wp-content/uploads/2022/07/Libro-de-Actas_final_web.pdf)

Encuesta de Población Activa (2022). Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es>

Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2020). Eurofound (encuestas). Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Eurostat (2021). Estadística Europea (Database). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

El País (2022) Teletrabajo tres días a la semana, transporte público barato y límites de velocidad más estrictos: la receta de la AIE para reducir el consumo de petróleo (18/03/2022). Disponible en: <https://elpais.com/economia/2022-03-18/teletrabajo-tres-dias-a-la-semana-transporte-publico-mas-barato-y-limites-de-velocidad-estrictos-asi-quiere-la-aie-reducir-el-consumo-de-petroleo.html>

Grande, R., Vallejo-Peña, A., y Urzi Brancati, C. (2021). The impact of IoT and 3D printing on job quality and work organisation: a snapshot from Spain (2021/10). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology. Eurofound (Comisión Europea). Disponible en: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc125612.pdf>

Giachi, S. y Vallejo-Peña, A. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. Revista Internacional de Organizaciones, 25-26, 151-177. <https://doi.org/10.17345/rio25-26.151-177>

Greenhill, A., y Wilson, M. (2006). Heaven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: A Marxist analysis. European Journal of Information Systems, 15(4), 379-388. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000632>

Hasan, S. M., Rehman, A., y Zhang, W. (2021). Who can work and study from home in Pakistan: evidence from a 2018–19 nationwide household survey. World Development, 138, 105-197. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105197>

Instituto de Biomecánica de Valencia (2020). *Ergonomía y muebles de oficina. Guía básica para prevenciónistas*. V Plan Nacional de I+D del Ministerio de Ciencia y Tecnología. Disponible en: <https://www.ibv.org/publicaciones/manuales-y-guias/habitat/ergonomia-y-mueble-de-oficina-guia-basica-para-prevencionistas/>

Instituto de Biomecánica de Valencia (2022). *Guía de ergonomía para el trabajo a distancia*. Disponible en: <https://www.ibv.org/wp-content/uploads/2022/03/GUIA-Teletrabajo.pdf>

Lucas Marín, A., García Ruiz, P. y Del Llano, S. (2013). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

Observatorio de Recursos Humanos (2020). El trabajo remoto permite ahorrar costes a la empresa y al empleado (Informe). Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-trabajo-en-remoto-permite-ahorrar-costes-a-la-empresa-y-al-empleado.html>

Riso, S. –Coord.- (2021). *Digitisation in the workplace*. Eurofound (Comisión Europea); Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Luxemburgo. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/digitisation-in-the-workplace>

Vallejo-Peña, A. (2022). *La cultura organizacional en España*. Madrid: Tecnos.