

Freno al trabajo en remoto: desciende el teletrabajo en España un 4% en el último año

En España hay 2,74 millones de personas que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar, cifra que es un 4% más baja que la de un año antes. La proporción de teletrabajadores en el total de ocupados ha descendido una décima en la comparación interanual, hasta el 14,4%. Es decir, actualmente el 14,4% de los ocupados españoles trabaja, al menos ocasionalmente, desde casa. Es el dato más bajo de los últimos cinco trimestres

Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (II): conciliación personal y profesional, y conflictividad laboral

En España hay 2,74 millones de personas que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar, cifra que es un 4% más baja que la de un año antes. La proporción de teletrabajadores en el total de ocupados ha descendido una décima en la comparación interanual, hasta el 14,4%. Es decir, actualmente el 14,4% de los ocupados españoles trabaja, al menos ocasionalmente, desde casa. Es el dato más bajo de los últimos cinco trimestres.

Once comunidades autónomas muestran una reducción interanual del número de teletrabajadores. Asturias (-21,2% interanual), Baleares (-19,4%) y Cantabria (-18,6%) muestran los recortes más pronunciados. Sin embargo, también hay ejemplos de incrementos significativos en la cantidad de personas trabajando al menos ocasionalmente desde su hogar: el País Vasco (+25,9%) y la Comunidad Valenciana (+24,7%).

La Comunidad de Madrid permanece como la autonomía con mayor proporción de teletrabajadores (24,3% de sus ocupados; +2 p.p.), seguida de Cataluña (17%; -0,2 p.p.). De hecho, un 46% de todas las personas que teletrabajan en España vive en estas dos comunidades.

En los últimos doce meses se han perdido 61.100 empleos a jornada parcial. Al mismo tiempo, se han creado 901.700 puestos de tiempo completo. Así, la penetración de la jornada parcial entre los ocupados españoles está prácticamente en niveles de junio de 2012: 13,9%, tras bajar dos décimas interanuales.

El número de ocupados a tiempo parcial ha disminuido en siete autonomías, al mismo tiempo que en todas las regiones ha aumentado el empleo de tiempo completo. Los mayores descensos en el colectivo de empleados a tiempo parcial han sido los de Baleares (-18,2% interanual), Cataluña (-10,9%) y Asturias (-10,3%).

El número de huelgas se ha incrementado en mayor medida que la participación en las mismas, lo que sugiere que, de media, el tamaño de cada conflicto se ha reducido. La media nacional se sitúa en 11,2 conflictos cada 100.000 empresas, que es un 18,6% más interanual. La cantidad de conflictos ha aumentado en 16 autonomías. El mayor incremento corresponde a La Rioja, que ha pasado de no

tener ninguna huelga a contar ahora 12 cada 100.000 firmas.

Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, presenta una nueva entrega del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo que, semestralmente desde hace diez años, profundiza en el grado de satisfacción de los trabajadores españoles, así como en las oportunidades laborales del mercado de trabajo.

Para la realización del informe se toman en consideración cinco áreas fundamentales en el entorno laboral de las personas como son la remuneración, la seguridad laboral, las oportunidades de empleo y desarrollo profesional, la conciliación entre la vida personal y la profesional y la conflictividad laboral. En total, se analizan 16 subvariables diferentes[1]. En esta segunda entrega semestral del Monitor se centra en los apartados de conciliación y conflictividad[2].

Conciliación: menos teletrabajo y menos jornada parcial

Se reduce el trabajo en remoto para los ocupados españoles

Ya van tres trimestres consecutivos en que el número de teletrabajadores se reduce en la comparación interanual. En el cuarto trimestre del pasado año se han contado 2,74 millones de personas que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar, cifra que es un 4% más baja que la de un año antes. La proporción de teletrabajadores en el total de ocupados, tomando como referencia la media móvil de cuatro trimestres, ha descendido una décima en la comparación interanual, hasta el 14,4%. Es decir, actualmente el 14,4% de los ocupados españoles trabaja, al menos ocasionalmente, desde casa. Es el dato más bajo de los últimos cinco trimestres.

Once comunidades autónomas muestran una reducción interanual del número de teletrabajadores en el cuarto trimestre del año pasado.

En ocho de ellas, también se acumulan tres trimestres consecutivos con reducciones en dicho colectivo. Asturias (-21,2% interanual), Baleares (-19,4%) y Cantabria (-18,6%) muestran los recortes más pronunciados.

Sin embargo, también hay ejemplos de incrementos significativos en la cantidad de personas trabajando al menos ocasionalmente desde su hogar. Son los casos del País Vasco (+25,9%), la Comunidad Valenciana (+24,7%) y, en menor medida, de Aragón (+12,8%) y Galicia (+10,8%).

En todo caso, cuando se observa la evolución de la media móvil de cuatro trimestres, ni siquiera esos incrementos han logrado evitar que 15 autonomías presenten una reducción interanual en su proporción de teletrabajadores.

La Comunidad de Madrid permanece como la región con mayor desarrollo del teletrabajo. Un 24,3% de sus ocupados dice trabajar al menos de manera ocasional desde su hogar, proporción que resulta,

además, 2 puntos porcentuales mayor que la de hace un año. Le sigue Cataluña, con un 17% de teletrabajadores (-0,2 p.p.).

Ambas son las únicas regiones que superan la media nacional. Un 46% de todas las personas que teletrabajan en España están en la Comunidad de Madrid y Cataluña.

Asturias (13,3%; -2,2 p.p.) y Galicia (13,1%; -0,2 p.p.), son las siguientes comunidades con mayor implantación del teletrabajo.

Solo hay dos regiones en donde el teletrabajo alcanza a menos del 9% de los ocupados. Son Cantabria (8,5%, con un descenso interanual de 2,6 p.p.) y Navarra (8,6%; -1,7 p.p.).

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: “existe sin duda una correlación entre la mayor penetración del teletrabajo y aquellos territorios con fuerte presencia de organizaciones del sector de oficinas, tecnológicas y sedes de grandes empresas y multinacionales, frente a otras Comunidades Autónomas con mayor representación de sectores con menores posibilidades de trabajo en remoto como pueden ser el industrial, la agricultura, o la hostelería, entre otros”.

“También es importante señalar que se ha producido una menor consolidación del teletrabajo en las administraciones públicas frente a lo ocurrido en las empresas privadas, escenario que parece consolidarse tras haberse congelado la entrada en vigor del decreto que regula el trabajo en remoto para los funcionarios”, concluye Blasco.

El descenso de los últimos trimestres no debe hacer perder de vista que el teletrabajo está muchísimo más desarrollado ahora que hace poco tiempo atrás. El 14,4% de teletrabajadores que hay ahora en el conjunto de España, aunque supone un retroceso con relación al 16,2% que se alcanzó en el primer trimestre de 2021, supera ampliamente, por ejemplo, al 8,3% que había al final de 2019 y al 6,4% que se registró al final de 2016.

En el mismo sentido, al final de 2019 solo había dos autonomías con más de un 10% de teletrabajadores: Asturias y Baleares, ambas con un 10,9%. Hoy, pese al repliegue de los últimos trimestres, son once las comunidades que superan esa marca.

La penetración de la jornada parcial está en niveles de 2012

Tras una recuperación en los dos trimestres intermedios de 2021, en el último trimestre del año el empleo a tiempo parcial ha retomado la senda descendente que comenzó a principios de 2020. En los últimos doce meses se han perdido 61.100 empleos de este tipo. Al mismo tiempo, se han creado 901.700 puestos de tiempo completo. Así, la media móvil de cuatro trimestres de la proporción de ocupados a tiempo parcial en el total de ocupados ha bajado dos décimas, hasta el 13,9%, que es el dato más bajo desde junio de 2012, cuando llegó al 13,8%.

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute pone el foco en “el efecto que en la ocupación está teniendo la mayor presencia de empleo público, donde habitualmente existe menor presencia del trabajo a tiempo parcial. También debe considerarse la evolución de los ERTE de reducción de jornada, pues muchas empresas han transformado jornadas a tiempo parcial en jornadas a tiempo completo como consecuencia de la salida de la crisis”.

El número de ocupados a tiempo parcial ha disminuido en siete autonomías, al mismo tiempo que en todas las regiones ha aumentado el empleo de tiempo completo. Los mayores descensos han sido los de Baleares (-18,2% interanual), Cataluña (-10,9%) y Asturias (-10,3%). Aun en este contexto, hay casos de significativos incrementos en la ocupación a tiempo parcial, como ejemplifican los casos de Aragón (+29%) y Canarias (+23,2%).

Navarra se sitúa como la autonomía con mayor proporción de ocupados a tiempo parcial (15,7%; +1,6 p.p.). Junto con la Comunidad Valenciana (15,6%, con un descenso interanual de 5 décimas) y el País Vasco (15,3%; -0,8 p.p.), son las únicas tres regiones con más de un 15% de sus ocupados trabajando a tiempo parcial.

En la situación opuesta, hay tres autonomías con menos de un 13% de ocupados a tiempo parcial: Baleares (11,5%; -1 p.p.), Canarias (12,6%; +0,5 p.p.) y Cantabria (12,7%; -1,3 p.p.).

Aumenta la conflictividad laboral

La casi plena normalización de la actividad económica tras las restricciones para combatir la pandemia ha hecho que crezcan el número de huelgas y la participación en las mismas.

Tras diez trimestres seguidos con reducciones interanuales en la cantidad de trabajadores participantes en huelgas, ahora se acumulan tres trimestres seguidos con incrementos en esa variable. En el cuarto trimestre de 2021 se han contado 24,6 huelguistas cada 10.000 ocupados, un 2% más que un año antes.

El número de huelguistas se ha incrementado en 13 comunidades autónomas y disminuido en las cuatro autonomías restantes. Los mayores incrementos corresponden a La Rioja, donde el número de huelguistas se ha multiplicado por 10, la Comunidad Valenciana y Castilla y León. En los últimos dos casos, la participación en huelgas se ha multiplicado por más de 5.

El País Vasco continúa siendo la región con mayor participación en huelgas, con 82,5 huelguistas, pese a una importante reducción interanual de un 67,2%. Le sigue Galicia, con 38,3 participantes en conflictos, cantidad que triplica el dato de un año atrás. A corta distancia, la tercera autonomía con mayor proporción de huelguistas es Aragón, con 35,7 participantes, siempre cada 10.000 ocupados, cifra que multiplica casi por 4 el dato del cuarto trimestre de 2020.

Pese a un incremento interanual de un 79,5%, Extremadura permanece como la comunidad con menor participación en huelgas, ahora con 7,6 huelguistas. Le siguen Castilla-La Mancha (9,8 participantes cada 10.000 ocupados; +174%) y la Región de Murcia (10,1 participantes en huelgas; +263%).

Por su parte, el número de huelgas se ha incrementado en mayor medida que la participación en las mismas, lo que sugiere que, de media, el tamaño de cada conflicto se ha reducido. La media nacional se sitúa en 11,2 conflictos cada 100.000 empresas, que es un 18,6% más que en el cuarto trimestre de 2020.

La cantidad de conflictos ha aumentado en 16 autonomías. El mayor incremento corresponde a La Rioja, que ha pasado de la atípica situación hace un año de no tener ninguna huelga a contar ahora 12 cada 100.000 firmas. También son significativos los incrementos de Castilla y León (+236%), Baleares (+159%) y la Comunidad Valenciana (+158%).

El número de huelgas solo ha disminuido en Canarias (-0,4%). De ahí que el archipiélago pasara a ser la autonomía con menor proporción de conflictos, con 2,1 huelgas cada 100.000 empresas, seguida por la Comunidad Valenciana (4,4 huelgas; +158%, como se acaba de señalar) y Baleares (4,6 conflictos; +159%, también ya señalado).

En la situación opuesta, las tres regiones con mayor cantidad de conflictos continúan siendo el País Vasco (89,6 huelgas cada 100.000 empresas, tras un incremento interanual de un 16,5%), Navarra (ahora con 78 conflictos, con un aumento de un 46,8%) y Asturias (32,9 huelgas, siempre cada 100.000 empresas; +38,1%).

Qué es el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Objetivo

El objetivo del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo busca estimar en un único indicador el estado de situación del mercado laboral desde el punto de vista de las personas. Es decir que, en lugar de un enfoque macroeconómico, el Monitor Adecco observa el mercado de trabajo prestando atención a las cuestiones que más interesan a los trabajadores.

La tarea se realiza para cada una de las CC.AA. de España. Para la elaboración del Monitor Adecco se utiliza un conjunto de estadísticas oficiales de carácter público, gracias a lo cual es posible obtener resultados trimestrales.

Estructura del indicador

El indicador agrupa dieciséis variables que se clasifican en cinco áreas diferentes. Estas son:

Remuneraciones

1. Nivel del salario medio ordinario
2. Evolución del salario medio real en los últimos dos años

Seguridad Laboral

3. Accidentes de trabajo cada 1.000 ocup.
4. % de parados con prestación por desempleo.
5. % de parados de larga duración
6. Tiempo de búsqueda de empleo

Monitor Adecco

Oportunidades de empleo y desarrollo profesional

7. Empresas cada 1.000 habitantes
8. Tasa de desempleo
9. % de empleos cualificados
10. % de subocupación horaria

Conciliación vida personal y profesional

11. % de ocupados a tiempo parcial
12. % de ocupados que cursan estudios
13. % de ocup. que trabajan desde el hogar

Conflictividad laboral

14. Nº de huelgas cada 1.000 empresas
15. % de trabaj. participantes en huelgas
16. Asuntos judiciales sociales resueltos por cada 10.000 personas activas

Algunos detalles técnicos

Para poder detectar cambios con mayor periodicidad, se ha optado por utilizar datos trimestrales. En

todos los casos, los mismos son obtenidos de fuentes oficiales: el Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Empleo.

Una vez recopilados, los datos de cada variable son recalculados, asignando una puntuación de 10 a la comunidad autónoma con el dato más favorable (por ejemplo, la que tenga el salario más elevado o la menor tasa de desempleo) y un 1 a aquella que tenga el menos positivo (por ejemplo, el mayor número de accidentes laborales o el menor porcentaje de ocupados que cursen estudios). A las demás autonomías se les otorga una puntuación proporcional.

Para evitar una excesiva volatilidad y la posible distorsión de los resultados, en algunos casos se establecen rangos de puntuación fijos. Por ejemplo, en el caso del porcentaje de ocupados con empleos cualificados, la puntuación de 10 se asigna a la autonomía que tenga un 45% o más y la mínima a las que tengan un 25% o menos. Por el mismo motivo, en otros casos, para determinar las puntuaciones se utilizan los datos máximo y mínimo de los últimos 16 trimestres móviles.

Por otra parte, para evitar las distorsiones que provocaría la estacionalidad, así como para captar mejor la tendencia, en casi todos los casos se utilizan los promedios móviles de los cuatro trimestres anteriores. Es decir que, aunque para no ser reiterativo no se indica en el texto, el dato de cada variable es la media de los últimos cuatro datos.

La puntuación de cada área es la media de las puntuaciones de las variables que la componen. La puntuación del indicador es la media de la puntuación de las cinco categorías.

Interpretación de los resultados

La interpretación es muy simple e igual para cada variable, cada categoría y para el indicador en su conjunto: a mayor puntuación, mejor es la situación de la variable o área de que se trate y mayor debería tender a ser la satisfacción en su empleo de un ocupado medio.

Téngase en cuenta que se trata de un indicador relativo: dice cuál es en cada momento la satisfacción en el empleo de los ocupados en una autonomía en comparación con los que trabajan en las demás.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos

Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si se quiere más información sobre el Adecco Group Institute visitar la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

Datos de contacto:

Javier H. Antolín
616894804

Nota de prensa publicada en: [España](#)

Categorías: [Nacional](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>