

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN.

### Especial referencia a la sostenibilidad del sistema de pensiones

A BRIEF APPROACH TO TELEWORKING AS AN OPTION TO POSTPONE RETIREMENT.

Special reference to the sustainability of the pension system

---

**Gloria Montes Adalid**

Investigadora Predoctoral

Universidad de Málaga

[gloriamontes@uma.es](mailto:gloriamontes@uma.es) ORCID ID [0000-0001-9178-7029](https://orcid.org/0000-0001-9178-7029)

Recepción de trabajo: 03-06-2022 - Aceptación: 03-06-2022 - Publicado: 21-07-2022

Páginas: 304-318

■ 1. ALGUNAS NOTAS INICIALES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO. 1.1. Los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo. 1.2. Cifras objetivas a nivel internacional, europeo y nacional. ■ 2. EL TELETRABAJO, LOS MAYORES Y LA JUBILACIÓN. 2.1. Generalidades. 2.2. A la luz de los planteamientos de la OCDE. ■ 3. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

\* Este artículo se enmarca dentro de las actividades de los siguientes proyectos y grupos de investigación: a) Proyecto Autonómico de I+D+i "Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socio-económico de la economía digital" (UMA18 FEDERJA 028); b) Proyecto Autonómico de I+D+i "Los colectivos vulnerables en el marco del empleo y de la cuarta revolución industrial" (UMA20-FEDERJA-053); c) Proyecto Autonómico de I+D+i "Los mayores en el contexto del empleo y la protección social: un reto para el crecimiento y desarrollo económico" (P18-RT-2585); d) Proyecto Estatal de I+D+i "Retos, reformas y financiación del sistema de pensiones: ¿sostenibilidad versus suficiencia?" (RTI2018-094696-B-I00); e) Proyecto de I+D+i "El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar" (B1-2021\_11); f) Grupo de Investigación PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social".

## RESUMEN

Asumiendo la enorme relevancia que ha adquirido el teletrabajo a raíz de la pandemia como subespecie de trabajo a distancia predominante en España, el objeto de este estudio consiste en ofrecer una respuesta adecuada a la siguiente cuestión: ¿es el teletrabajo una opción para posponer la jubilación?

**PALABRAS CLAVE:** trabajadores de edad avanzada, teletrabajo, pensiones, jubilación, cambio.

## ABSTRACT

Assuming the enormous relevance that teleworking has acquired as a result of the pandemic as a predominant subspecies of remote work in Spain, the purpose of this study is to offer an adequate answer to the following question: is teleworking an option to postpone retirement?

**KEYWORDS:** older workers, teleworking, pensions, retirement, change.

## 1. ALGUNAS NOTAS INICIALES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

Actualmente, nos encontramos inmersos en la llamada cuarta revolución industrial, una era marcada por la digitalización, las tecnologías de la información y la comunicación y la robotización de la economía<sup>1</sup>. Esta nueva etapa marcada por los cambios tecnológicos ha hecho posible que los trabajadores puedan desarrollar la prestación de servicios desde cualquier parte del mundo y en cualquier momento, especialmente en tiempos de pandemia, brindándoles una mayor autonomía y flexibilidad<sup>2</sup>.

Ello ha permitido poner de actualidad los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo —que se desarrollarán seguidamente— frente a los modelos clásicos basados en el desarrollo de la actividad laboral en un lugar de trabajo típico y localizado —el centro de trabajo de la empresa— y con sometimiento a un horario establecido<sup>3</sup>.

Este breve marco conceptual puede resultar útil para abordar posteriormente un estudio del nuevo régimen jurídico del trabajo a distancia.

### 1.1. Los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo

A raíz de la pandemia provocada por el COVID-19 y de la crisis sanitaria originada por la misma, se ha puesto de manifiesto una carencia normativa y se ha transformado aún más el entorno social y económico (no solo por la pandemia, sino que también por el avance de las nuevas tecnologías que ya se venía gestando en los años anteriores). Todo ello, ha llevado al Gobierno a dar luz verde, en cuestión de unos pocos meses, al RDL 28/2020, convalidado por la Ley 10/2021, por la que se regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, y que transforma la consideración del trabajo a domicilio, antes mencionado, en trabajo a distancia.

---

1 Gómez Salado, M. A., *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Thomson Reuters Aranzadi, Málaga, 2021.

2 Observatorio del Trabajo a Distancia, *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*, O.T.D., Madrid, 2020.

3 Estos conceptos, no obstante, ligados a la deslocalización y la desregulación horaria, han desembocado en un problemático escenario de rebajas de derechos, sobredimensionado por la pandemia. Véase Vila Tierno, F., y Montes Adalid, G.M., "Breves notas introductorias en torno a la definición del teletrabajo. La evolución hacia un nuevo modo de prestación laboral", en VVAA, (Álvarez Cortés, J.C. y Vila Tierno, F., Dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

Interesa destacar que el art. 2 de la Ley 10/2021 comprende algunas definiciones (concretamente las de trabajo presencial, trabajo a distancia y teletrabajo —como forma particular de trabajo a distancia—<sup>4</sup>, si bien nos centraremos ahora en la primera de ellas:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o preponderante de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.

Vemos, por tanto, que el teletrabajo se concibe como una subespecie del trabajo a distancia. Este se tipifica como el trabajo a distancia desarrollado a través de la utilización exclusiva o preponderante de los medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En este punto, se puede hacer mención al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET, en adelante) firmado en 2002 en Bruselas, pues contiene una definición de “*teletrabajo*” muy utilizada en nuestro entorno europeo. Este establece en su art. 2, una definición: “*forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*”.

De esta manera, como se puede comprobar, la definición planteada por la nueva Ley 10/2021 se acoge la definición al AMET, en los rasgos fundamentales.

## 1.2. Cifras objetivas a nivel internacional, europeo y nacional

Trabajar a distancia y teletrabajar no son nuevos fenómenos, pero la importancia de medirlos se ha hecho patente en los últimos años, sobre todo a raíz de la pandemia de COVID-19<sup>5</sup>.

En los últimos tiempos (año 2020 y 2021), se han realizado muchas investigaciones sobre los efectos de la COVID-19 en el entorno laboral. En este sentido, se va a realizar una aproximación a las estadísticas relacionadas con el trabajo a distancia. Concretamente, en la actualidad, aún no contamos una definición estadística internacional de “*trabajo a distancia*”<sup>6</sup>.

4 Gómez Abelleira, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 27.

5 OIT, “COVID-19: Guidance for labor statistics data collection”, 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_741145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741145.pdf).

6 Ibid.

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

Dicho lo anterior, se puede destacar, desde el plano internacional, que la OIT señala que una de las medidas más relevantes para la contención del virus tomada por los gobiernos es, sin duda, alentar a quienes pueden trabajar desde casa a hacerlo. En este sentido, se puede decir que, a mediados de abril de 2020, 59 países ya habían implementado el teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia para el personal público no esencial. Y ya sea encerrados o no, los gobiernos de todo el mundo han alentado a los empresarios para hacer posible el trabajo desde casa como un medio para aumentar el distanciamiento físico<sup>7</sup>.

Si nos centramos en el plano de la extensión del trabajo a distancia y del teletrabajo en la Unión Europea (en lo sucesivo, UE) con anterioridad a la pandemia de COVID-19, podemos señalar que ya en el año 2015 alrededor del 19% de los trabajadores de la UE prestaban sus servicios de manera remota desde su propio lugar de residencia o desde otras ubicaciones. De éstos, prácticamente la mitad eran empleados que utilizaban las TIC de manera ocasional para trabajar desde fuera de los centros de trabajo de las empresas; casi una cuarta parte eran empleados que utilizaban con frecuencia las TIC para el trabajo en al menos dos lugares, y varias veces a la semana; alrededor del 15% eran empleados que utilizaban con frecuencia las TIC para trabajar desde casa; y aproximadamente el 15% eran trabajadores autónomos que ocasional o frecuentemente utilizaron las TIC para trabajar desde lugares distintos a sus propias instalaciones<sup>8</sup>.

En la misma línea, podemos arrojar otros datos de interés. En 2019, el 5,4% de las personas empleadas en la UE que tenían entre 15 y 64 años trabajaban de manera habitual desde casa. Esta proporción se ha mantenido constante en torno al 5% durante la última década. Sin embargo, durante el mismo período, la proporción de quienes a veces trabajaban desde casa ha aumentado: del 6,0% en 2009 al 9,0% en 2019<sup>9</sup>.

Durante la última década, la proporción de trabajadores por cuenta propia que habitualmente trabajan desde casa ha sido más alta que la proporción de empleados que suelen trabajar de forma remota; la proporción de autónomos que hacen esto también ha tenido una tendencia ascendente, pasando del 16,2% en 2009 al 19,4% en 2019.

Hay diferentes tendencias reflejadas según la edad y el sexo de los trabajadores, en lo referido al trabajo a domicilio. En 2019, una proporción ligeramente mayor de mujeres trabajaba desde casa que los hombres (5,7% en comparación con 5,2%). En adición, las personas de los grupos de mayor edad tenían más probabilidades de trabajar desde casa: el 6,6% de las personas de entre 50 y 64 años trabajaba habitualmente desde casa, al igual que el 5,2% de las personas de entre 25 y 49 años. Por el contrario, solo el 2,1% de las personas más jóvenes, de entre 15 y 24 años, informaron que normalmente trabajaban desde casa<sup>10</sup>.

7 OIT, "Working from Home: Estimating the worldwide potential", 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm).

8 Parlamento Europeo, "The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers", 2021, pág. 19

9 Eurostat, *How usual is it to work from home?*, 2020.

10 Ibid.

Gráfico 1: Personas empleadas que normalmente trabajaban desde casa en 2019



Fuente: Eurostat, *How usual is it to work from home?*, 2020.

Siguiendo con la encuesta de Eurostat y que podemos ver en el gráfico, los Países Bajos y Finlandia encabezaron la lista de Estados miembros de la UE para el trabajo a distancia, con un 14,1% de las personas empleadas que normalmente trabajaban desde casa en 2019. Les siguieron Luxemburgo y Austria (donde el 11,6% y el 9,9% respectivamente trabajaban normalmente desde casa). Por el contrario, las tasas más bajas de trabajadores a domicilio se registraron en Bulgaria (0,5%), Rumanía (0,8%), Hungría (1,2%), Chipre (1,3%), Croacia y Grecia (ambos 1,9%)<sup>11</sup>. España apenas llega al 5% de personas empleadas, para el año 2019.

Si nos centramos en nuestro país, podemos indicar que la situación ha cambiado con respecto a las cifras que se desprenden del año 2019 y, en este sentido, podemos preguntarnos si es posible conocer verdaderamente el número de trabajadores teletrabajan o trabajan a distancia en España. Pues bien, debido al aumento exponencial del número de personas que trabajan a distancia tras la

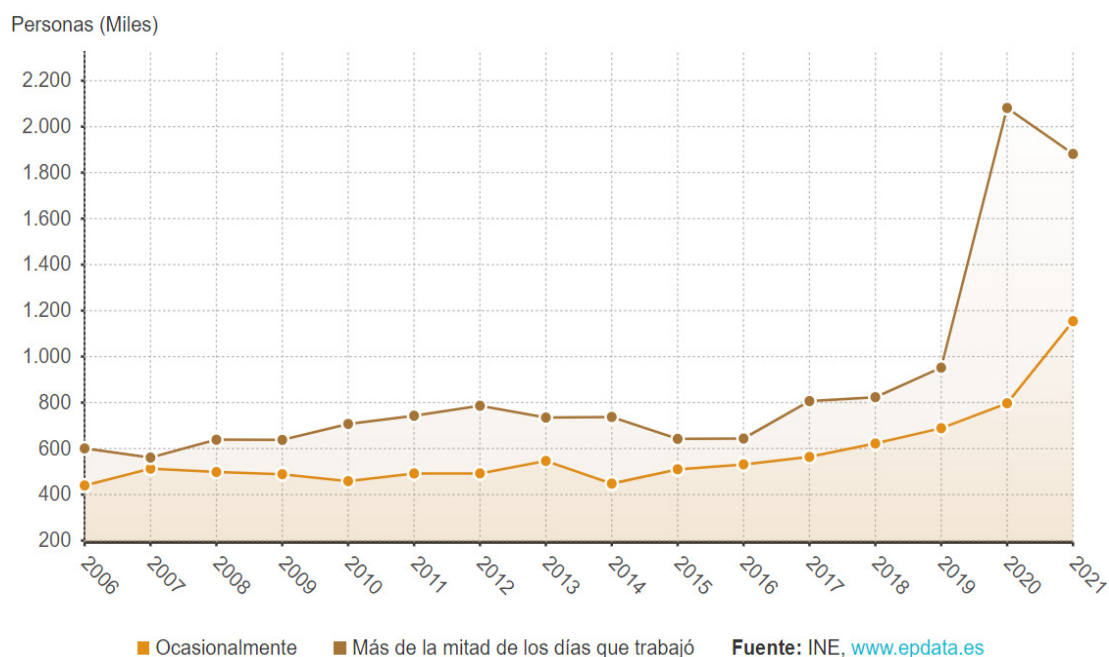
<sup>11</sup> Ibid.

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

pandemia, se hace ardua esta tarea. Según los datos que se desprenden de la Encuesta de Población Activa, en 2019 continuaba una tendencia moderada al alza de las personas que trabajaban desde casa. Las que lo hacían normalmente (o más de la mitad de los días) conformaban un 4,8%, y las que lo hicieron ocasionalmente, un 3,5%<sup>12</sup>.

Lógicamente, y tras la pandemia de la que venimos hablando, la situación ha cambiado. Para el segundo trimestre de 2020, el número de personas que trabajaba a distancia de manera habitual (o más de la mitad de los días) presentaban un porcentaje del 16,2%<sup>13</sup> y el porcentaje de los que lo hicieron de manera ocasional, un 2,9%. En el gráfico que se muestra a continuación, podemos visualizar la evolución de los ocupados que teletrabajan en España desde 2006 a 2021, diferenciando entre ocasionales o los que lo hacen más de la mitad de los días. Vemos que el número ha aumentado considerablemente. No obstante, se observa un pequeño descenso en 2021 en trabajadores que teletrabajaban más de la mitad de los días. En valores absolutos, en 2021 descendieron las personas que teletrabajan la mitad del tiempo, aunque el número sigue siendo bastante superior al de 2019. Vemos, sin embargo, que siguen aumentando los que teletrabajan ocasionalmente.

Gráfico 2: Evolución de los ocupados que teletrabajan en España entre 2006 y 2021.



Fuente: EPDATA, La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos Datos actualizados el 25 de marzo de 2022, 2022.

Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

<sup>12</sup> INE, "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", 2020.

<sup>13</sup> INE, "Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, 2020/21.

## 2. EL TELETRABAJO, LOS MAYORES Y LA JUBILACIÓN

### 2.1. Generalidades

Conviene subrayar que, durante los últimos años, el mundo de las relaciones laborales ha experimentado profundas transformaciones en materia de empleo, formas de prestación y contratación, organización y condiciones de trabajo, entre otras muchas variables<sup>14</sup>. Dichas transformaciones incluyen, dentro de aquella enumeración, el aumento de la edad de jubilación. La mayor parte de los países desarrollados están en proceso de envejecimiento. Tanto es así, que en España, en el año 1960 el porcentaje de personas en España con más de 65 años sobre el total de la población fue del 8,2%, y en el año 2020 el porcentaje ha aumentado hasta un 22,9%. Y sigue creciendo. Se estima, según el INE, que para 2050, el porcentaje ascenderá al 31,4% y que el 11,6% tendrá más de 80 años<sup>15</sup>.

Pero también tenemos otros parámetros. En ocasiones contrapuestos. Y así, se observa, *v.gr.*, el incremento de las horas de trabajo en cómputo anual frente a la desregulación en su utilización, o el desbordamiento del trabajo temporal y a tiempo parcial, de la subcontratación y del trabajo por cuenta propia. Ello, en un contexto en el que se constata, en gran medida, la reducción del tamaño de las empresas, se traduce en un aumento de la carga de trabajo y presión del tiempo sobre los trabajadores<sup>16</sup>.

Estos cambios, sin embargo, no aparecen desconectados a nuevas realidades en el entorno laboral, como puedan ser las mayores exigencias de movilidad de los trabajadores —tanto en términos geográficos como en la asunción de tareas—, o, especialmente, la presencia del teletrabajo<sup>17</sup> en un panorama de extensión en el uso de las TIC en cualquier parcela de nuestras vidas.

Hay colectivos que, ante esta dinámica, son más vulnerables frente a dichos cambios. Pueden citarse, entre ellos, las personas con discapacidad, los responsables de cuidado de ancianos familias

14 EASHW, "New trends in accident prevention due to the changing world of work", *European Agency for Safety and Health at Work*, 2002, disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publication/reports/208>; Storrie, D., European Foundation for the improvement of living and working conditions, *Temporary agency work in the European Union*, 2002. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/ef0202en.pdf>.

15 Conde-Ruiz, J. I., González, C. I., "El proceso de envejecimiento en España", *Estudios sobre la Economía Española*, 2021, pág. 3, disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-07.pdf>.

16 Arvola, R., Lutsjoja, K., Kristjuhan, U. y Tint, P., "Telework as an Option to Postpone the Retirement for Ageing People?", *Safety of Technogenic Environment*, 2017, págs. 15-23.

17 EASHW, "New trends in accident prevention due to the changing...", op. cit.; EFILWC, "Quality of work and employment in Europe Issues and challenges", *European Foundation for the improvement of living and working conditions*, 2002, Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>; EFILWC, "Good practice guide to internal flexibility policies in companies", *European Foundation for the improvement of living and working conditions*, 2009, disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/19/en/1/EF0919EN.pdf>.



## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

de militares y trabajadores rurales<sup>18</sup>, así como, en concreto, los trabajadores de edad avanzada<sup>19</sup>. El porcentaje de estos últimos —trabajadores de edad avanzada— se ha elevado como consecuencia del envejecimiento de la población, alcanzando un incremento del 43,5 % —de conformidad a lo que establece la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo—, y, por consiguiente, con el subsiguiente aumento de la edad de jubilación.

Se presenta, por tanto, como una necesidad, enfocar un problema real que no es otro que reconocer que, aquella imparable extensión de las TIC, también en el ámbito laboral —junto al resto de variables comentadas—, a la nueva configuración demográfica de nuestra sociedad. No obstante, podemos atajar el problema desde la perspectiva de nueva oportunidad de empleo que tendría una especial consideración para los trabajadores mayores, tomando, a tal efecto, una serie de consideraciones como el envejecimiento de la población -en tanto determinante en términos de fuerza laboral-, la capacidad de los trabajadores mayores para adaptarse a las demandas tecnológicas que normalmente se asocian con la prestación caracterizada por el uso de herramientas tecnológicas, así como el vínculo entre el teletrabajo y la conciliación laboral familiar como pilar de derecho social.

Precisamente, parte de este problema aporta la posible respuesta. Y es que, frente a las dificultades que pueden suponer el proceso de envejecimiento para los gobiernos, las empresas y los propios trabajadores, la solución, o una forma de mitigar aquellas dificultades, puede ser utilizar las facilidades que las herramientas tecnológicas permiten para flexibilizar una prestación de trabajo que se podría ver condicionada por el factor edad. Piénsese, por ejemplo, que el art. 9.2 CE, en la medida que obliga a una actuación por los poderes públicos para evitar situaciones de discriminación, puede ser invocado para la potenciación de mecanismos que favorezcan el mantenimiento del empleo de las personas mayores, puesto que, en otro caso, cabría reconocer lo que se ha conocido como edadismo<sup>20</sup>.

En este sentido, y de manera contraria al planteamiento inicial, la idea sería fomentar el uso del teletrabajo entre los trabajadores de edad avanzada, ello les permitiría conciliar las dificultades de movilidad, dependencia, etc. y sus obligaciones laborales prestadas de un modo más flexible. Además, a esto podemos sumar que la generación del babyboom son los que más desean seguir trabajando desde casa (un 41% desea continuar), en contraste con el 27% de la generación Z, el 28% de la generación del milenio y el 33% de la generación X<sup>21</sup>.

Con base en lo anterior, la pregunta sería: ¿es el teletrabajo efectivo como método para posponer la edad de jubilación?

18 Worldat Work, "Telework, Trendlines 2009", *The Dieringer Research Group, Inc*, 2009.

19 EFILWC, "Quality of work and employment in Europe...", op. cit.

20 Burriel Rodríguez-Diosdado, P. "El edadismo significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación", en AA.VV. (AEISS), *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Madrid, vol. 2, 2019, págs. 157-167.

21 Patrick J. Kiger, "Muchos adultos mayores quieren continuar trabajando a distancia", *AARP*, 2021.

De una forma simple o sintética, puede afirmarse que, al objeto de este análisis, podemos ordenar la evolución del trabajo por cuenta ajena, en lo que se refiere al modo y lugar de la prestación, en tres grandes etapas desde un primer momento inicial. Así, en un comienzo, la mayor parte del trabajo lo realizaban individuos o pequeños grupos en lugares adecuados, pero eran necesarias largas distancias para sobrevivir (en la búsqueda de esos lugares adecuados o de las materias precisas). Con el paso de los años, una gran cantidad de materiales y de trabajadores se concentraron en las ciudades, produciéndose un desplazamiento del trabajo, para su realización, de forma colectiva, a este ámbito urbano, en el que se introducen recursos de manera transformadora. La tercera etapa que hemos reconocido, en la que aparece el teletrabajo, es una extensión híbrida de las dos fases anteriores, en la que individuos o pequeños grupos pueden realizar el trabajo en lugares convenientes, mientras que el resultado se transfiere a una ubicación central a través herramientas tecnológicas<sup>22</sup>.

Si entendemos que nos encontramos en esa última fase, en la que el reiterado teletrabajo convive con otras formas de prestación, y si se pretende incrementar el uso del mismo y que ello sirva para alentar a las personas mayores a posponer su jubilación, es importante potenciar el conocimiento de esta modalidad de prestación entre los empleadores y empleados.

### 2.2. A la luz de los planteamientos de la OCDE

La OCDE viene advirtiendo, de manera sistemática, sobre los problemas que pueden afectar a la sostenibilidad de las Pensiones, sea en general para el conjunto de países que conforman su espectro, sea para España en particular<sup>23</sup>. Según sus estimaciones, en España, a día de hoy, se destina el 10,9% del PIB en pensiones. Un dato superior a la media de 8% del resto de países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Y las previsiones es que la tendencia vaya a más, unida al progresivo incremento del envejecimiento poblacional, unido a una jubilación más voluminosa por la llegada a la edad correspondiente de las cohortes del Baby Boom, lo que se va traducir en graves problemas en el sistema de pensiones en torno al año 2050<sup>24</sup>. Como se ha analizado *ut supra* -en el apartado del envejecimiento-, la tasa de dependencia de la tercera edad va a duplicarse de aquí al año 2050. Esto supondrá un problema grave con efectos negativos en la sostenibilidad en general de nuestro Estado del Bienestar. Y así, la OCDE defiende que, si España no aplica el mecanismo de indexación y el factor de sostenibilidad, se produciría un incremento del gasto del PIB del 11,9% al 15,1% en 2050<sup>25</sup>.

España, ante las dudas sobre la sostenibilidad de su Sistema Público de Pensiones, se encuentra en pleno proceso de reformas. Una reforma que se ha estructurado en tres fases y que tiene por ob-

22 Hunton, J.E. y Harmon, W.K., "A model for investigating telework in accounting", *International Journal of Accounting Information Systems*, 2004, págs. 417-427.

23 Asenjo Domínguez, A., "La OCDE confía en que la ley de teletrabajo contribuirá a retrasar la edad de jubilación", *El Independiente*, 2021, disponible en: OCDE: la ley de teletrabajo contribuirá a retrasar la edad de jubilación (elindependiente.com).

24 Ibid.

25 Véase, de manera extensa, los planteamientos más recientes de la OCDE y respecto a nuestro proceso de reformas en *Pensions at a Glance 2021*, OECD and G20 Indicators, <https://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

jeto garantizar rentas y el mantenimiento del Sistema<sup>26</sup>. Habiéndose desarrollado las dos primeras, la OCDE sólo comparte una parte de los planteamientos de nuestro país<sup>27</sup>.

Su propuesta se basa, en la adopción de medidas urgentes para acercar la edad de jubilación legal a la edad legal, hacer uso del mecanismo de indexación y del factor de sostenibilidad<sup>28</sup>, revisar las bases máximas de cotización e incluso incentivar que los trabajadores de edad avanzada trabajen desde casa. Según sus previsiones, la ley de teletrabajo contribuiría a retrasar la edad de jubilación.

En esta línea ¿sería el teletrabajo una solución para contribuir a la sostenibilidad de las pensiones? ¿es una de las variables a las que debe sujetarse nuestro legislador? Esta herramienta del teletrabajo, se defiende, podría ser una opción para alargar la vida laboral tras cumplir los periodos de cotización correspondientes y de que suba la edad promedio de jubilación, que en 2018 se situó en 61,7 años, lejos aún de la media de 64,6 de la OCDE.

En el informe Estudio Económico de España<sup>29</sup> se sugiere que ley del teletrabajo española brinda flexibilidad a los trabajadores y que existen evidencias de que los empleados mayores que tienen acceso a esta modalidad de trabajo tienden a posponer el momento de comenzar a percibir la pensión de jubilación (como en Estados Unidos). Según el INE, en España se observa que los trabajadores de más de 55 años son más propensos a la elección del teletrabajo que los que tienen entre 15 y 24<sup>30</sup>.

Por otra parte, de acuerdo a los datos ofrecidos por el Banco de España, el 30% de los empleados españoles podrían teletrabajar al menos ocasionalmente, pero no lo hacen. Previamente a la COVID-19, un 8,4% de los trabajadores teletrabajaban de forma esporádica. En 2009, el dato era aún menor, de un 6%. Se desprende, por tanto, que existe un margen de mejora que haga posible que los trabajadores españoles realicen su trabajo desde casa algunos días de la semana, lo que puede ocasionar que se animen a alargar la vida laboral para obtener una mejor pensión. Más aún si consideramos que ya existe un marco regulatorio para cuando el trabajo se presta de un modo regular. En Europa, la media es superior al 15% y, en algunos países como Luxemburgo, Finlandia, Países Bajos o Suecia, este porcentaje supera el 30%.

Tenemos, por tanto, margen de crecimiento. Un crecimiento que sería especialmente interesante como mecanismo para preservar el empleo de los mayores.

---

26 Tortuero Plaza, J.L. "Retos y reformas en materia de pensiones", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 467, 2022, págs. 189-223; Tortuero Plaza, J.L. "Editorial", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 3, 2021 (Ejemplar dedicado a: La protección social de los mayores frente al reto de la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones), págs. 14-19.

27 Vila Tierno, F., Gutiérrez Bengoechea, M. y Benítez Llamazares, N. "Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 467, 2022, págs. 119-147.

28 Establecer un vínculo formal entre la edad legal de jubilación y la esperanza de vida, como en Dinamarca, Finlandia y Portugal.

29 OCDE, *Panorama económico de España*, 2021, disponible en: <https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-espana/>.

30 INE, "Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años Teletrabajo. Media de días de jornada laboral (actual, preferencia actual y preferencia poscovid-19) en modalidad de teletrabajo por características demográficas", 2021, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=50158>

## 3. A MODO DE CONCLUSIÓN

Actualmente, estamos viviendo unos tiempos difíciles marcados por una enorme crisis motivada por la pandemia de COVID-19, que ha sacudido el planeta entero y ha sido el detonante del desarrollo y la expansión del trabajo a distancia, especialmente de una de sus modalidades —el teletrabajo—, como un medio que permite la modernización de la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, así como la dotación de una mayor autonomía a los trabajadores en la realización de sus tareas.

Hemos podido comprobar que el trabajo a distancia se define precisamente como aquel trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, mientras que el teletrabajo se concibe como una subespecie del anterior que conlleva la prestación de servicios con uso intensivo de las nuevas tecnologías.

En un escenario como el que se ha generado a raíz de la COVID-19, el teletrabajo ha sido reconocido como una realidad laboral que representa diversas dificultades para todas las personas en general, pero especialmente para todas aquellas personas mayores que no se encuentran habituadas al manejo de las nuevas tecnologías o que no cuentan con los recursos necesarios o con las comodidades que exigen sus hogares para poder realizar el trabajo a distancia haciendo uso de las TIC.

Ahora bien, las empresas pueden desplegar una serie de estrategias tendentes a lograr que los trabajadores mayores puedan adaptarse a la transformación tecnológica —tan bien como los más jóvenes— y, en este sentido, puedan hacer frente a todas las dificultades que les plantea el teletrabajo, mediante técnicas como la formación. Existen estudios que reconocen que las empresas que cuentan con personas mayores motivadas y dispuestas a adaptarse a la nueva realidad del teletrabajo, que han obtenido muy buenos resultados. Recordemos que estamos ante personas que han vivido grandes revoluciones tecnológicas desde que nacieron (el surgimiento de Internet, de los teléfonos móviles e incluso de los ordenadores) y en todas estas etapas han logrado adaptarse a los nuevos tiempos, con mayor o menor esfuerzo.

La promoción del teletrabajo entre las personas mayores es una cuestión apenas analizada, pero creemos que es necesario que se siga profundizando en esta materia, ya que esta herramienta contribuye a que muchas de estas personas sigan manteniéndose económicamente activas. Al mismo tiempo, esta herramienta puede suponer para estas personas, por ejemplo, un gran ahorro en el transporte (en la medida en que el teletrabajo posibilita que no tengan que desplazarse ya hasta el lugar de trabajo) y en tiempo (los periodos que antes se destinaban al transporte ahora podrían destinarlos a pasarlos con la familia y las amistades, o dedicarlos a sus propios cuidados); también puede conllevar para las empresas un ahorro en los costes y en el espacio físico de trabajo (como se sabe, el teletrabajo ayuda a las empresas a optimizar el espacio y los recursos de oficinas).

Aunque el teletrabajo supone grandes ventajas, existen muchos aspectos negativos asociados al teletrabajo que tienen su base en la creencia extendida de que las personas mayores, en algunos

casos, tardan mucho más tiempo en adaptarse a los nuevos entornos y a los avances tecnológicos. Ahora bien, ello no siempre es así, ya que las personas mayores cada vez están más cómodas y familiarizadas con la tecnología, y aquellas que tienen que hacer más esfuerzos para adaptarse, cuando lo consiguen, dan lo mejor de sí mismas y se desviven por la empresa en la que trabajan.

Para promover el teletrabajo de las personas mayores y garantizar su desarrollo con éxito, debemos realizar aún grandes esfuerzos tendentes a reeducar a las empresas y hacer que estas dejen de lado las falsas creencias referidas a las capacidades laborales de los trabajadores de más edad. En este sentido, entendemos que hay que seguir trabajando para que las organizaciones estén cada vez más habituadas a otros grupos de empleados, como los de edad, y reconozcan que una mezcla de perfiles (como la de millenials y mayores) puede ofrecer resultados muy positivos y deseables.

Las empresas deben tener un papel relevante en lo que respecta a la aplicación de programas específicos dedicados a la creación, gestión y evaluación del teletrabajo. Igualmente, deben proporcionar la formación adecuada a los trabajadores mayores y la retroalimentación necesaria para que presten con éxito sus servicios desde casa (del mismo modo que los jóvenes), además de brindar una mayor importancia a los espacios de trabajo diseñados específicamente para los trabajadores mayores sensibles. No obstante, no solo deben mejorar las empresas, sino que también los trabajadores mayores interesados en el teletrabajo desde sus propios hogares, ya que deben seguir formándose y mejorando sus habilidades digitales, además de lograr familiarizarse con la búsqueda virtual de nuevas oportunidades de empleo.

En definitiva, de lo anterior se deduce que hay que seguir apostando por políticas que contribuyan a promover las oportunidades de teletrabajo para el colectivo de las personas mayores, como un pequeño margen de maniobra adicional. Dichas políticas, sin duda alguna, deben orientarse a reducir (o, en su caso, a evitar) los numerosos problemas que se derivan del teletrabajo desde los hogares y, al mismo tiempo, a garantizar lugares de trabajo seguros para estas personas mayores que tanto han sufrido con la pandemia y que tanto han contribuido (y siguen contribuyendo) en el desarrollo y progreso de nuestra sociedad con su trabajo.

## 4. BIBLIOGRAFÍA

Arvola, R., Lutsoja, K., Kristjuhan, U. y Tint, P., "Telework as an Option to Postpone the Retirement for Ageing People?", *Safety of Technogenic Environment*, 2017.

Asenjo Domínguez, A., "La OCDE confía en que la ley de teletrabajo contribuirá a retrasar la edad de jubilación", *El independiente*, 2021, disponible en: [OCDE: la ley de teletrabajo contribuirá a retrasar la edad de jubilación \(elindependiente.com\)](https://www.elindependiente.com/2021/05/14/ocde-ley-teletrabajo-jubilacion/).

Burriel Rodríguez-Diosdado, P. "El edadismo significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación", en AA.VV. (AESSS), *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, Madrid, vol. 2, 2019.

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

Conde-Ruiz, J. I., González, C. I., "El proceso de envejecimiento en España", *Estudios sobre la Economía Española*, 2021, disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-07.pdf>.

EASHW, "New trends in accident prevention due to the changing world of work", *European Agency for Safety and Health at Work*, 2002, disponible en: <http://osha.europa.eu/en/publication/reports/208>; Storrie, D., European Foundation for the improvement of living and working conditions, *Temporary agency work in the European Union*, 2002. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/02/en/ef0202en.pdf>.

EFILWC., "Good practice guide to internal flexibility policies in companies", *European Foundation for the improvement of living and working conditions*, 2009, disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/19/en/1/EF0919EN.pdf>.

EFILWC., "Quality of work and employment in Europe Issues and challenges", *European Foundation for the improvement of living and working conditions*, 2002, Disponible en: <http://www.eurofound.Europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>

Eurostat, *How usual is it to work from home?*, 2020.

Gómez Abelleira, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020.

Gómez Salado, M. A, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI.*, Thomson Reuters Aranzadi, Málaga, 2021.

Hunton, J.E. y Harmon, W.K., "A model for investigating telework in accounting", *International Journal of Accounting Information Systems*, 2004.

INE, "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", 2020.

INE, "Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, 2020/21.

INE, "Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años Teletrabajo. Media de días de jornada laboral (actual, preferencia actual y preferencia poscovid-19) en modalidad de teletrabajo por características demográficas", 2021, disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=50158>

Observatorio del Trabajo a Distancia, *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*, O.T.D., Madrid, 2020.

OCDE, *Panorama económico de España*, 2021, disponible en: <https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-espana/>.

OIT, "COVID-19: Guidance for labor statistics data collection", 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_741145.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741145.pdf).

OIT, "Working from Home: Estimating the worldwide potential", 2020, disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS\\_743447/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm).

OIT, *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*, Ed. OIT, Ginebra, 2021.

Parlamento Europeo, "The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers", 2021.

## UNA BREVE APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO COMO OPCIÓN PARA POSPONER LA JUBILACIÓN

Patrick J. Kiger, "Muchos adultos mayores quieren continuar trabajando a distancia", *AARP*, 2021.

Tierno, F., y Montes Adalid, G.M., "Breves notas introductorias en torno a la definición del teletrabajo. La evolución hacia un nuevo modo de prestación laboral", en AA.VV. (Álvarez Cortés, J.C. y Vila Tierno, F., Dirs), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

Tortuero Plaza, J.L. "Editorial", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 3, 2021 (Ejemplar dedicado a: La protección social de los mayores frente al reto de la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones).

Tortuero Plaza, J.L. "Retos y reformas en materia de pensiones", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 467, 2022.

Vila Tierno, F., Gutiérrez Bengoechea, M. y Benítez Llamazares, N. "Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 467, 2022.

Worldat Work, "Telework, Trendlines 2009", *The Dieringer Research Group, Inc*, 2009.