



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN: Pasado, presente y expectativas de futuro

Presentado por Sergio Marcos de la Morena

Tutelado por: Marta Martínez García

Soria,

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
BLOQUE 1. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL TELETRABAJO	6
1. Antecedentes del teletrabajo	6
2. Teletrabajo y sus diferentes metodologías.	7
2.1. Tipos de teletrabajo	8
3. Marco normativo del teletrabajo.....	10
4. Riesgos laborales del teletrabajo.....	17
5. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	19
BLOQUE 2. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO. SITUACIÓN ACTUAL Y EXPECTATIVAS DE FUTURO	22
1. Relación entre la conciliación laboral y personal y el teletrabajo	22
2. La conciliación y el teletrabajo desde la perspectiva de género	24
3. Conciliación y teletrabajo en el resto de Europa.....	28
4. Evolución del teletrabajo en España.....	31
4.1. Situación tras el Covid-19	31
4.2. Expectativas de futuro del teletrabajo	34
BLOQUE 3. CONCLUSIONES	37
BLOQUE 4. BIBLIOGRAFÍA	38
BLOQUE 5. ANEXOS	42
Anexo 1. Descripción de ocupados con teletrabajo y ocupados que podrían teletrabajar. Características del empleo.	42
Anexo 2. Descripción de ocupados con teletrabajo y ocupados que podrían teletrabajar. Características sociodemográficas.....	43

RESUMEN

El teletrabajo aparece en los años 70 del siglo XX en EE. UU. y desde entonces no ha parado de evolucionar. Pero no fue hasta la llegada de la pandemia ocasionada por el Covid-19 cuando ha tomado un impulso significativo en España, que se encontraba a la cola de los países de su alrededor en cuanto a desarrollo de este tipo de trabajo. Por ello, resulta interesante estudiar la evolución que puede llegar a tener el teletrabajo en nuestro país para unirlo a cómo este puede ayudar a la conciliación y la perspectiva de género en el trabajo.

ABSTRACT

Telecommuting appeared in the 70s of the 20th century in the USA and since then it has not stopped evolving. But it was not until the arrival of the pandemic caused by Covid-19 that it has gained significant momentum in Spain, which was at the tail end of the countries around it in terms of the development of this type of work. For this reason, it is interesting to study the evolution of telecommuting in our country in order to combine it with how it can help work-life balance and the gender perspective at work.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas se han producido diversos cambios en el estilo de trabajo en la mayoría de los sectores productivos. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido determinante para favorecer la división entre el trabajo y la vida personal que anteriormente no se producía.

El acceso al empleo de ambos sexos ha generado dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral. El cuidado de los hijos, que en la mayoría de las ocasiones ha recaído en manos de las mujeres, hace que, en la actualidad, se busquen maneras de conciliación laboral tales como la reducción de la jornada laboral.

Gracias a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) se ha favorecido esta conciliación a través de la aparición de nuevas formas de trabajo, como es el caso del teletrabajo. La mayoría de las empresas españolas están tecnológicamente preparadas para desarrollar esta forma de trabajo, pero, pese a esto, todavía no está implementado de forma estructural en nuestro país.

El teletrabajo se ha puesto a la orden del día en el último año debido a la pandemia de la Covid-19 llegando a alcanzar la cifra del 30% de ocupados, confirmando así que es un método de trabajo que crece cada día.

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado es analizar cuál es la situación actual del teletrabajo y la conciliación laboral, para conocer cuál ha sido el pasado de este tipo de trabajo y que nos puede deparar el futuro, así como comparar estos aspectos con los de otros países de Europa para conocer dónde podemos mejorar de cara al futuro.

La metodología utilizada ha sido la recopilación de artículos, documentos científicos y manuales específicos tanto para la materia del teletrabajo como para la de la de la conciliación.

En relación con la estructura del TFG, en el primer bloque, se ha realizado una aproximación a los antecedentes del teletrabajo, explicando donde y cuáles fueron los motivos que dieron lugar a esta modalidad. A continuación, se detallan las particularidades del teletrabajo. Se comienza explicando el lugar para la prestación de la actividad, pasando por las novedades contractuales que este tipo de trabajo tiene. Hablaremos del ámbito europeo con el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo. Se conocerán los requisitos que debe cumplir el teletrabajador, así como los medios que precisará. No nos olvidaremos en este apartado de las diferentes modalidades que presenta el teletrabajo, así como de los riesgos laborales que puede tener. Además, se desarrollarán las ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo tanto para la empresa como para el trabajador, para así saber si su implantación en una organización puede resultar beneficiosa.

En el segundo bloque conoceremos el teletrabajo y las distintas formas de conciliar en el trabajo. Veremos cómo un alto porcentaje de españoles prefieren

este sistema de trabajo, a causa de su mayor autonomía y flexibilidad laboral; y cómo afecta el teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta diferentes factores. Analizaremos como el teletrabajo puede ser un factor conciliador en la vida familiar pero también puede ser un motivo de conflicto.

Por último, se recogen las conclusiones obtenidas en el trabajo y las referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración del documento.

BLOQUE 1. APROXIMACIÓN TEÓRICA AL TELETRABAJO

El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia. Comenzó a ponerse en práctica en los años 70 del siglo XX en EE. UU. y como desarrollaremos a lo largo de este bloque, se puede llevar a cabo desde casa u otros lugares, a través de las nuevas tecnologías. En cuanto a su normativa, España se ha retrasado con respecto a otros países de nuestro entorno ya que hasta el 2020 no ha sido abordada esta materia de una forma significativa.

1. Antecedentes del teletrabajo

Para comenzar a hablar sobre el teletrabajo es necesario conocer previamente los antecedentes históricos e identificar los hechos que han llevado a su expansión geográfica y económica.

El concepto de teletrabajo surgió durante la crisis del petróleo en los años setenta en Estados Unidos. Fue Jack Nilles -físico de la Universidad del Sur de California- el que, por primera vez, hablaría de teletrabajo como idea de ahorro. Afirmó que sería mejor llevar el trabajo al trabajador en lugar de hacerlo al revés y que con esta técnica se solucionarían los problemas de escasez de gasolina y los atascos: “si uno de cada siete trabajadores urbanos tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Jack Nilles, 1970).

Desde ese momento se empezaría a utilizar el término *telecommuting* y a conocer algunos de los elementos fundamentales para el surgimiento del teletrabajo:

- El uso de las tecnologías (TIC's): en los años 70 el teletrabajo resultó complicado de implementar, porque los ordenadores e internet no estaban a la orden del día. A principios de los años 90 cuando las tecnologías estuvieron más implantadas en la sociedad se consiguió un desarrollo mayor del teletrabajo. El siguiente gran paso llegaría con la globalización de la economía que hizo incrementar la competitividad de las empresas, flexibilizando su mercado laboral y mejorando sus procesos productivos.
- Lugar donde se lleva a cabo la actividad: en los primeros años, el teletrabajo solo hacía referencia al trabajo que se realizaba desde casa. Posteriormente iría cambiando al comprobar que se podría realizar también, por ejemplo, desde centros especializados para ello (telecentros u oficinas) o desde cualquier parte (aeropuerto, hotel, etc.)
- La proporción de tiempo que se realiza teletrabajando (a tiempo completo o a tiempo parcial) y la modalidad contractual que se tiene con la empresa con la que se va a realizar. El primero de ellos, el tiempo, es un factor variable, considerándolo de una fórmula u otra, dependiendo el país.

Otro gran hecho que impulsó el avance del teletrabajo fue en 1994 a raíz de un terremoto que se produjo en Los Ángeles. Se paralizaron los servicios de transporte de todo el estado y varias empresas, ante la imposibilidad de poder trabajar de forma presencial, iniciarían el teletrabajo con sus empleados. A partir de ese momento experimentará un crecimiento paulatino propiciado sobre todo por los avances tecnológicos.

Si observamos el desarrollo de este tipo de trabajo en Europa, comprobamos como su implementación sería posterior a la que tuvo Estados Unidos pero el protagonismo institucional de Europa sería clave para la consolidación mundial de esta forma de trabajo.

A finales de la década de los ochenta en Europa, hubo una alta tasa de desempleo en la mayoría de sus países, es por ello que se comenzaron a implantar medidas gubernamentales que consolidarían la transformación de trabajadores de la sociedad industrial a trabajadores de la sociedad de la información. La Unión Europea quería estar a la vanguardia de la carrera tecnológica mundial y el primer gran paso se daría con Jacques Delors (presidente de la Comisión Europea de 1985 a 1995) en la que, de la mano de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsaría el Libro Blanco¹ sobre el crecimiento, competitividad y empleo. En dicho libro se informaría que el teletrabajo sería un objetivo prioritario en la transición que se quería realizar hacia una sociedad de la información y mayor flexibilidad en el empleo.

En España, se ha tardado en implementar este tipo de trabajo y no es hasta el año 2006 a través del "Plan Concilia" cuando se empieza a usar el teletrabajo como una opción real para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Este plan estableció medidas para funcionarios de la Administración General del Estado, pero, aun así, no tendría mucho éxito y estaría por debajo de la media europea.

2. Teletrabajo y sus diferentes metodologías.

El teletrabajo, por el momento, no es aplicable a todas las actividades productivas de un país. Se puede realizar en actividades ligadas a la información, y en concreto en profesiones tan dispares como traductores, abogados, contadores, analistas, programadores, oficinas de ventas, periodistas, etc.

Además del perfil del trabajo, también tenemos que destacar a la hora de llevar a cabo el teletrabajo el perfil del trabajador y es que, aunque parezca algo extraño, no cualquier trabajador puede realizar un cambio de puesto de este tipo. Se necesitan una serie de aptitudes para ser un buen teletrabajador:

¹ Libros Blancos de la Comisión Europea: son documentos que contienen propuestas de acciones de la Unión Europea (UE) en un campo específico. A veces constituyen una continuación de los Libros Verdes publicados, cuyo objetivo es iniciar un proceso de consultas a escala de la UE. El propósito de los Libros Blancos es iniciar un debate con el público, las partes interesadas, el Parlamento Europeo y el Consejo con el fin de alcanzar un consenso político

- *Gran capacidad para gestionar el tiempo:* trabajando desde casa, la tentación para distraerse y ser menos productivo es grande.
- *Proactivo:* el teletrabajador tendrá que ser capaz de tomar sus propias decisiones para llegar a los objetivos marcados y si en un momento determinado no puede contactar con la empresa desde su lugar de teletrabajo deberá sacar el trabajo adelante por sí mismo.
- *Gran oratoria y buena expresión:* el teletrabajador tendrá que comunicarse a través de una pantalla y será más complicado trasladar un buen *feedback* a sus superiores e informar de sus progresos.
- *Buen manejo de las TIC'S:* el teletrabajador tendrá buenas habilidades comunicativas ya que las llamadas telefónicas y videollamadas, serán imprescindibles y tendrá que saber utilizarlas correctamente.

2.1. Tipos de teletrabajo

Tabla 1. Tipos de teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Localización

Teletrabajo en el domicilio: es la forma de teletrabajo más común, desarrollado en el propio domicilio del trabajador a cambio de una remuneración con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme las especificaciones del empleador.

Teletrabajo en telecentros u oficinas: es la forma de teletrabajo desarrollado en lugares diseñados por la empresa fuera de la ubicación habitual. Son espacios sin tanta saturación como los centros principales y sin las necesidades de atender a los clientes locales. Suelen ser sedes situadas cerca de localizaciones donde hay un mayor número de empleados.

Teletrabajo combinado: es la forma de teletrabajo en el que el lugar de trabajo varía entre la oficina y el domicilio del trabajador.

Teletrabajo móvil: es la forma de teletrabajo en el que el trabajador está en constante cambio y de viaje; no tendrá un centro de trabajo fijo, sino que puede estar en cualquier parte (casa, oficina, aeropuerto, hotel).

Teletrabajo con oficinas virtuales: la empresa no cuenta con oficinas centrales físicas y los trabajadores que son de diversas localizaciones trabajan a distancia, comunicándose mediante las TIC's.

Temporalidad

Teletrabajo permanente o a tiempo completo: son trabajadores que solo realizan este tipo de trabajo y visitan esporádicamente las oficinas. Tienen su rutina de trabajo en casa donde cuentan con los equipos tecnológicos adecuados.

Teletrabajo a tiempo parcial: La frecuencia con la que llevan a cabo el teletrabajo no es suficiente para considerarlos como teletrabajadores. Gran parte de su jornada se realiza en el centro de trabajo debido a que fuera de él no tienen todos los medios suficientes para trabajar.

Comunicación

Teletrabajo *offline* o desconectado: el trabajador recibirá instrucciones de la labor a llevar a cabo en un momento determinado y se ejecutará sin que exista conexión informática con la empresa. El trabajador enviará el trabajo por correo ordinario, mensajería o personalmente.

Teletrabajo *online* o conectado: el trabajador estará conectado constantemente con la empresa a través del servidor central. No implica necesariamente estar conectado 24 horas con la empresa, pero el trabajador si intercambiará en espacios cortos de tiempo con la empresa el trabajo realizado.

Estatus

Teletrabajo por cuenta ajena: debe cumplir un horario fijo, por regla general.

Teletrabajo autónomo: debe atender las necesidades de sus clientes, pero generalmente decide su horario según sus obligaciones en el día.

3. Marco normativo del teletrabajo

Tras conocer los diferentes tipos de teletrabajo que existen, vamos a desarrollar en este epígrafe el marco normativo que lo regula tanto a nivel comunitario como a nivel de nuestro país.

Normativa europea

El siguiente gran paso en Europa al respecto tras el Libro Blanco fue el Plan de actuación denominado “Europa en marcha hacia la sociedad global de la información” en la que se instaba a los países miembros a llevar a cabo objetivos en cuanto a redes, servicios básicos, aspectos sociales, culturales para fomentar la sociedad de la información.

Tras este Plan, llegaría el “Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo” (en adelante AMET) que se firmaría el 16 de julio de 2002 y que, hoy en día, sigue vigente para los países miembros. La mayor parte de este Acuerdo está dedicado a regular las condiciones individuales de los teletrabajadores que serán las siguientes:

- *Carácter voluntario*: la opción del teletrabajo deberá formar parte de la descripción del puesto. En caso contrario, el trabajador no estará obligado a llevarlo a cabo y no podrá ser objeto de sanción disciplinaria. El empresario tampoco estará obligado a aceptar la solicitud del trabajador, en el caso de que éste se lo proponga.
- *Protección de datos y vida privada*: el AMET garantiza el respeto de la vida privada del teletrabajador cuando se encuentre desarrollando su actividad, ya que puede llegar a ser fácil traspasar el límite a la vida privada. El empresario debe simplemente verificar el cumplimiento de los deberes laborales. Además, se establece la inviolabilidad del domicilio por lo que no se podrá solicitar el acceso a la vivienda del trabajador sin su consentimiento.
- *Condiciones de empleo*: el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que realizan su actividad laboral en los locales de la empresa (salvo que el Convenio Colectivo establezca diferencias basadas en peculiaridades del teletrabajo). También establece que es el empresario quien debe proveer el equipamiento necesario para que el

teletrabajador realice su actividad y costear los gastos de luz y teléfono, o los que origina la pérdida de los datos o daños en los equipamientos.

- *Salud y seguridad*: el empresario debe dotar de las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, informándole de la política de empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- *Organización del trabajo*: corresponderá al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo (el horario es uno de los más flexibles), aunque tiene aspectos negativos como la "tele disponibilidad" (en ese tiempo de trabajo, el empresario puede localizar al empleado en cualquier momento).

Normativa en España

Hasta el 2020, empujado por las consecuencias de la pandemia, España no contaba con una regulación específica para el teletrabajo. Inicialmente, la ley que regulaba el llamado entonces trabajo a domicilio, fue la Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, EDL 1980/3059². El artículo 13 de dicha ley regulaba el contrato de trabajo a domicilio, de la siguiente manera (BOE, 1980):

Uno. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Dos. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, donde conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

Tres. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Cuatro. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Cinco. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

² Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980, EDL 1980/3059: la presente ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario

El teletrabajo no volvería a ser regulado hasta 2012 cuando se modificó la ordenación del trabajo a domicilio con la Ley 3/2012, de 6 de julio³ en la que se promovían nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, buscando dar cabida, con garantías, al teletrabajo para favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. (BOE, 2012).

Tras esto, en 2015 fue modificado en el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015⁴, de tal forma que el artículo 13 del texto quedó de la siguiente manera (BOE, 2015):

Uno. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Dos. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

Tres. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Cuatro. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

³ Ley 3/2012, de 6 de julio: la presente ley contenía medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015: la norma aprueba un texto refundido en el que se integran, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, las más de 50 modificaciones realizadas en la norma en los últimos 20 años. El nuevo Estatuto de los Trabajadores entró en vigor el 13 de noviembre de 2015.

Cinco. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Tras tan solo tres años, se comprobaría que estas regulaciones no eran suficientes porque dichas leyes se fundamentaban solamente en la prestación laboral fuera del establecimiento físico de la empresa, sin tener en cuenta el necesario uso de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación, así como la salud física y mental de los trabajadores. Es por ello, que, en 2018 se aprobaría la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se establecen por primera vez de manera expresa, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral, como son el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

Ante la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar a la hora de llevar a cabo el trabajo a distancia, se impulsa el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. En él se modificaba el artículo 34,8 del Estatuto de los Trabajadores, que pasó a especificar lo siguiente:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”. (BOE, 2019)

No ha sido hasta 2020 cuando, a consecuencia de la pandemia causada por la Covid-19, se comenzaría a regular de manera más potente el teletrabajo en nuestro país. Sería a través del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo ⁵ donde en su artículo 5 se establecería el carácter preferente del trabajo a distancia:

“Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a

⁵ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: contiene medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. La norma entra en vigor el mismo día de su publicación y extiende su vigencia por un mes, previendo la posibilidad de prórroga, como así sucedería posteriormente.

distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”. (BOE, 2020)

Con la normalización e implantación en muchos trabajos del teletrabajo en toda España a causa de la crisis sanitaria, se lleva a cabo una nueva normativa para establecer garantías a la hora de llevarlo a cabo. De esta forma, el 22 de septiembre de 2020 se aprobó la regulación del teletrabajo a través de la ley del Trabajo a Distancia. Se trata del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia.

Muchos de los puntos que se estipulan en esta nueva ley coinciden con los explicados anteriormente en el AMET, como son, los referidos al carácter voluntario, la protección de datos y vida privada y las condiciones de empleo, a los que se añaden los siguientes:

- Característica sobre los días de teletrabajo por semana: solo podrán acogerse a la normativa, los empleados que trabajen a distancia un 30% de su semana, es decir, dos días y durante al menos tres meses.
- Características sobre costes del teletrabajo: deberán ser sufragados o compensados por la empresa los costes de los equipos y herramientas. La negociación colectiva marcará cómo se realizará esa compensación. También se estipulan una serie de gastos que la persona que trabaje a distancia puede tener con motivo del desarrollo de su actividad.

Normativa en otros países

Una vez conocida la ley específica sobre el teletrabajo con la que cuenta España, podemos comparar nuestra legislación con la de algunos de los países europeos de alrededor y con la de EE. UU..

Tabla 2. Normativa de teletrabajo en diferentes países de Europa.

PORTUGAL	<p>Posee una de las regulaciones más completas sobre el teletrabajo de Europa con el Código de Trabalho. La pieza clave de su regulación es que, en vez de estar centrada en la privacidad del trabajador, pone énfasis en la prevención de riesgos laborales. Establece un control obligatorio de las condiciones del puesto y un técnico de la empresa debe visitar el domicilio del teletrabajador para comprobar que cumple con todas las normas de seguridad.</p> <p>Establece el teletrabajo como voluntario para trabajador y empresario, como pretende hacer España, pero en su caso, establece dos colectivos con derecho al teletrabajo como son las víctimas de violencia de género y los trabajadores con hijos de hasta tres años.</p> <p>Por último, sobre las herramientas de trabajo, se establece que, en ausencia de una estipulación en el contrato, se supone que las herramientas de trabajo relativas a las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas por el empleado pertenecen al empleador, que debe garantizar su instalación y mantenimiento y el pago de los gastos correspondientes.</p>
FRANCIA	<p>Cuenta con un Code du Travail en el que se hace hincapié en el teletrabajo. Establece que debe ser voluntario salvo excepciones de fuerza mayor, como lo ha sido la pandemia. Además, la legislación francesa especifica que las personas con discapacidad tendrán derecho al teletrabajo y si el empresario se niega, deberá argumentarlo de forma jurídica.</p> <p>Las condiciones de teletrabajo se establecen en convenios colectivos, de empresa o, en ausencia de ambos, en un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Deben incluir cuestiones como franjas horarias durante las cuales el empleador puede contactar con el empleado y modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo, entre otras.</p> <p>Por último, matizan que un accidente ocurrido en el lugar donde trabaja el teletrabajador durante el ejercicio de su actividad profesional será considerado accidente de trabajo.</p>

<p>ITALIA</p>	<p>Es uno de los países, como España, que ha ampliado el derecho al teletrabajo debido a la emergencia de coronavirus. Anteriormente tan solo contaba con un “trabajo flexible” o <i>smart working</i> que no era lo mismo que el teletrabajo. Con la aprobación de su estado de alarma se permitía que las empresas pudieran asumir el teletrabajo para su plantilla de forma unilateral y simplificada, pero tras el fin de éste, se tienen que firmar acuerdos individuales que incluyan las herramientas a utilizar, los tiempos de descanso y las medidas que garanticen el derecho a la desconexión. Con la nueva legislación italiana, aprobada en 2020, se establece el trabajo flexible como voluntario y trata de garantizar “la igualdad de trato -tanto económico como reglamentario- con respecto a sus compañeros que realizan el servicio de manera ordinaria.</p>
<p>PAÍSES BAJOS</p>	<p>Es el país de la Unión Europea que más teletrabajadores tenía antes de la pandemia. Ya en 2018 uno de cada tres trabajadores lo hacían desde casa de manera regular debido a la regulación que tenían desde 2016 y que concedía el derecho de los trabajadores de solicitar una modalidad de trabajo flexible que el empresario estaba obligado a valorar y aceptar o rechazar de manera argumentada en el plazo de un mes. Entre las condiciones que fija el país está que el empleado lleve en su puesto un mínimo de seis meses para realizar la petición. Solo se puede solicitar una vez año.</p>
<p>REINO UNINO</p>	<p>No cuenta con una legislación específica para el teletrabajo, sino que se basa sobre acuerdos en el seno de las empresas y usa su legislación sobre el “trabajo flexible” para incluir en dichos aspectos el teletrabajo. En él especifican que todos los empleados tienen derecho legal de solicitar trabajo flexible, no solo los padres o tutores.</p> <p>Se exige un mínimo de requisitos para que los trabajadores reclamen este derecho, que los superiores tendrán que estudiar y responder desfavorablemente de manera argumentada si hay razones empresariales para negarse a ello.</p>
<p>BÉLGICA</p>	<p>Con motivo de la pandemia, Bélgica es uno de los países que más ha alentado a sus trabajadores al teletrabajo, de tal forma que se cifra en un 62% la cantidad de trabajadores que lo han llevado a cabo, frente al 57% de media europea.</p> <p>Pese a que su regulación es de 2005, se sigue rigiendo de forma satisfactoria. Establece una compensación fija para los empleados por los gastos que les generan trabajar desde su domicilio. De esta forma, las empresas están obligadas a pagar un plus de 126€ a los teletrabajadores por razón de su alquiler, internet y electricidad.</p>

ALEMANIA	<p>Pese que desde el inicio de la pandemia han usado de forma regular el teletrabajo, es uno de los países europeos que no ha regulado el teletrabajo de manera específica, sino que lo desarrolla a través de convenios colectivos y de empresa. Esta forma de regularlo permite muchas veces obtener acuerdos muy ventajosos para los trabajadores.</p> <p>Pese que desde el comienzo de la pandemia el poder ejecutivo alemán ha afirmado tener intención de legislar el teletrabajo, sigue sin contar con una legislación específica.</p>
SUECIA	<p>Es el segundo país de la UE con más teletrabajadores antes del coronavirus. Tampoco tiene una legislación específica al respecto, al igual que Alemania, y se basa en acuerdos de la negociación colectiva entre patronales y sindicatos.</p>
SUIZA	<p>El caso de Suiza destaca en especial por una sentencia de este año del Tribunal Supremo Federal (la corte suprema en su organigrama jurídico) que concluyó que la empresa se debe hacer cargo de los gastos de alquiler del empleado si este trabaja desde su casa a petición de los encargados de las compañías. El fallo causó una gran controversia en el país por las consecuencias que podría tener también para otros casos de teletrabajo derivados de la pandemia.</p>
ESTADOS UNIDOS	<p>No cuenta con una ley específica para el teletrabajo en todo el país debido a que, en Estados Unidos, las leyes pocas veces incluyen regulaciones sobre la esfera privada, pero algunos estados sí cuentan con normas que ofrecen la misma protección a las personas que realizan teletrabajo que a los que lo hacen de manera presencial.</p> <p>En Nueva York, por ejemplo, se promulgó la normativa <i>Freelance isn't Free</i> (el trabajador independiente no es independiente), en la que se establece para estos empleados, el derecho a un contrato por escrito, el pago completo y otras cláusulas de protección.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de 'Europa Press (2019, 2020)'

4. Riesgos laborales del teletrabajo

Aunque el teletrabajo permite satisfacer muchas necesidades tanto a la empresa como al trabajador, también existe posibilidad de sufrir daños derivados de este tipo de trabajo. Son los llamados riesgos laborales y pese a ser menores que en otros tipos de trabajo, pueden aparecer en mayor o menor medida.

Trastornos musculoesqueléticos: se producen a consecuencia del mantenimiento prolongado de posturas incorrectas y posiciones estáticas ante la

pantalla del ordenador y posiciones repetitivas, es decir, las relacionadas con la higiene postural.

El teletrabajador puede tomar medidas preventivas realizando un diseño adecuado del puesto de trabajo en casa. La mesa y la silla deberán estar en una situación adecuada. La altura de la mesa a unos 65-67 centímetros y la silla tendrá que disponer de ruedas, apoyabrazos, respaldo reclinable y altura ajustable. Además, si no se apoyan bien los pies en el suelo deberá usarse un reposapiés. El teclado, por su parte, deberá ser independiente de la pantalla para permitir adaptarlo a la postura más cómoda para el teletrabajador. Por último, el atril deberá ser regulable y colocado en el mismo lado de la pantalla del ordenador y a su altura para evitar giros de cabeza bruscos e innecesarios.

Fatiga visual: es un problema muy frecuente, produciéndose astenopia que es la respuesta del ojo frente al esfuerzo muscular excesivo durante un largo periodo de tiempo teniendo como consecuencias el escozor de ojos, problemas visuales y otros síntomas como mareos.

Para prevenir este riesgo laboral se propone una adecuada iluminación, preferiblemente iluminación natural y evitando que esté el puesto de trabajo frente a una ventana o punto de luz artificial que pueda deslumbrar. Además, la pantalla del ordenador deberá tener también una imagen estable, sin destellos y la pantalla tendrá que estar a una altura que pueda ser visualizada por el teletrabajador en la línea de visión horizontal.

Riesgos psicosociales: son los asociados a la salud mental, física y social, provocado por las condiciones del trabajo. Estas condiciones pueden ser, por ejemplo, por falta de relaciones sociales (se trabaja en soledad). En este sentido es conveniente para el teletrabajador fijar reuniones con el personal de la empresa para no estar aislado y estar al día de todas las cuestiones propias del trabajo y la empresa.

Riesgos vinculados al lugar de trabajo: se producen debido a que la mayoría de los teletrabajadores realizan este tipo de trabajo desde su casa y una vivienda no está preparada para ser una oficina, es por ello por lo que se deberá modificar el nuevo espacio de trabajo para ser lo más parecido posible a un lugar de trabajo:

- Se debe habilitar una zona que esté aislada del resto de la vivienda con suficiente espacio para tener todos los materiales (tecnológicos y no tecnológicos) necesarios para llevar a cabo el trabajo, con luz natural y sin ruido externo.
- Se debe ordenar el espacio para evitar caídas y golpes y se debe tener una temperatura adecuada.

5. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Pasamos a explicar en este epígrafe las ventajas e inconvenientes de este tipo de trabajo. En ambos casos tendremos que distinguir el lado del trabajador y el de la empresa.

Tabla 3. Ventajas y desventajas para el trabajador.



Fuente: Elaboración propia.

Ventajas para el trabajador

Mayor tiempo por la flexibilidad en el horario: el trabajador dedica un menor tiempo al desplazamiento (o nulo, si lo hace desde casa), teniendo mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal debido a la mayor vida familiar.

Mayor productividad: el trabajador en muchas ocasiones contará con autonomía en el desarrollo de sus actividades por lo que le llevará a realizar el trabajo de mejor manera.

Ahorro económico: se produce un menor número de desplazamientos para trabajar por lo que se gastará menos en transporte o gasolina, se ahorrará dinero en las posibles comidas fuera de casa o en vestuario.

Mayores oportunidades profesionales: se puede ser contratado por una empresa fuera de nuestro ámbito local y tener la opción de no mudarnos ni cambiar por completo nuestra vida. Además, habrá mayores oportunidades de contratación para personas discapacitadas, permitiendo su incorporación a la empresa sin rechazo.

Reduce riesgos: se reduce el riesgo de accidentes, sobre todo de tráfico, además de otros riesgos como el de estrés, mejorando así la salud, además de tener oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para, por ejemplo, el cuidado físico.

Facilidades para emprender: con este método de trabajo, será más fácil crear nuevas empresas y oportunidades debido al menor gasto que tendrá que realizarse en instalaciones y suministros (agua, luz, calefacción, aire acondicionado...)

Desventajas para el trabajador

Sensación de aislamiento: el no tener relaciones con otros compañeros de trabajo puede tener efectos negativos para el trabajador que siente que no tiene identidad laboral al no estar integrado en la empresa.

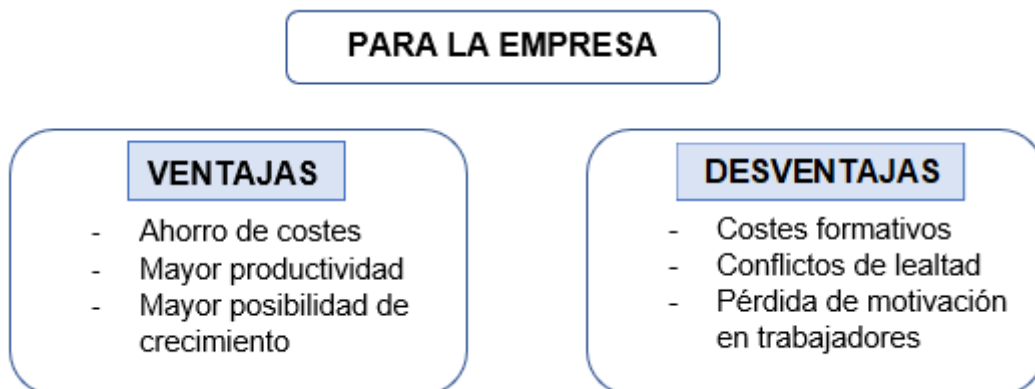
Dificultad a la hora de separar trabajo y familia.

Menor productividad: Algunos trabajadores que han trabajado toda su vida de forma tradicional, en ocasiones, no se adaptan correctamente al teletrabajo, y la falta de ambiente laboral les provoca una falta de productividad.

Descenso de calidad en la vida: este tipo de trabajo puede hacer que el trabajador tenga disponibilidad de 24 horas, generando sobreexplotación y pérdida de privacidad. También se produce sedentarismo al no tener que desplazarse a su lugar de trabajo y estar todo el día en la misma vivienda.

Mayor coste: en la actualidad se está comenzando a regular este tipo de costes, pero tradicionalmente, el teletrabajador ha tenido que cargar con el incremento que le conlleva sus gastos en luz, calefacción, teléfono o equipamiento.

Tabla 4. Ventajas y desventajas para la empresa.



Fuente: Elaboración Propia

Ventajas para las empresas

Ahorro de costes: si en una empresa todo el personal teletrabaja, tendrá ahorros en alquiler de oficinas, mobiliario, teléfono, limpieza.... Si no son todos los trabajadores los que llevan a cabo este tipo de trabajo también habrá menores costes por puesto.

Mayor productividad: la empresa contará con mejores opciones de selección, contratando profesionales diversos que podrán realizar sus trabajos desde otros lugares lejanos a la empresa y que, sin el teletrabajo, no podrían contar con ellos. Otro motivo es la disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa, y por último la disminución de distracciones para los trabajadores que existen en las oficinas, asociado también a los menores problemas de convivencia entre los propios empleados.

Mayor posibilidad de crecimiento: asociado a las dos cuestiones anteriores, la empresa podrá expandirse geográficamente sin realizar cambios estructurales ni incrementar sus gastos en infraestructuras en otros países.

Desventajas para las empresas

Costes formativos: la transformación de un puesto en la oficina a puesto de teletrabajo tiene costes para la empresa ya que deberá financiar cursos a sus trabajadores para poder adquirir todas sus competencias con éxito. También tendrá que sufragar los costes formativos para los directivos que tendrán que sustituir la cultura de la presencialidad.

Conflictos de lealtad: el trabajador puede acceder a información confidencial de la empresa desde su propio domicilio y ser llevada a la competencia. Esto se produce por el menor control que las empresas tienen sobre los trabajadores.

Pérdida de motivación en los trabajadores: al no trabajar en un lugar físico podrán no sentirse parte de esa empresa, conllevando una pérdida de la fuerza corporativa.

BLOQUE 2. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO. SITUACIÓN ACTUAL Y EXPECTATIVAS DE FUTURO

Existe un enfrentamiento entre el desarrollo de la vida familiar y personal y el desarrollo de la vida profesional por lo que se ve la necesidad de armonizar ambos. En este bloque a través de datos constataremos cómo son las mujeres las que tienen un mayor peso en las familias a la hora de realizar esta conciliación y estudiaremos cómo el teletrabajo puede ayudar a paliar estas situaciones.

1. Relación entre la conciliación laboral y personal y el teletrabajo

La conciliación laboral es el conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Se comenzó a hablar sobre este término en la segunda mitad del siglo XX cuando la mujer se incorporó a la vida laboral y las empresas aplicaron normativas internas para paliar estas deficiencias.

Desde entonces han pasado ya varios años, pero todavía hoy en día son las mujeres a las que les resulta más difícil dicha conciliación. En muchas ocasiones se las siguen asignando mayores responsabilidades familiares con respecto a sus parejas, adquiriendo el rol de “cuidadoras” casi de manera innata, cuando realmente lo es por tradición.

Por estos motivos, se comenzaron a realizar legislaciones tanto a nivel europeo como a nivel estatal que favorecieran la conciliación en el trabajo. Durante la década de los 80 surgen en relación con esta materia dos directivas. Por un lado, la Directiva 86/378/CEE¹² del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de Seguridad Social. De otra parte, la Directiva 86/613/CEE¹³ del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

En España, el primer paso en este aspecto se daría con la Ley 19/1999 de 5 de noviembre ⁶ para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Tras esta medida se firmó en 2005 el Plan Concilia ⁷ con el fin de crear un trabajo de calidad y que las horas de trabajo fueran más productivas con iniciativas como, los diez días de permiso de paternidad, derecho a acumular vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y

⁶ Ley 19/1999 de 5 noviembre: se establecen medidas tales como la reducción de jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que, por razón de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

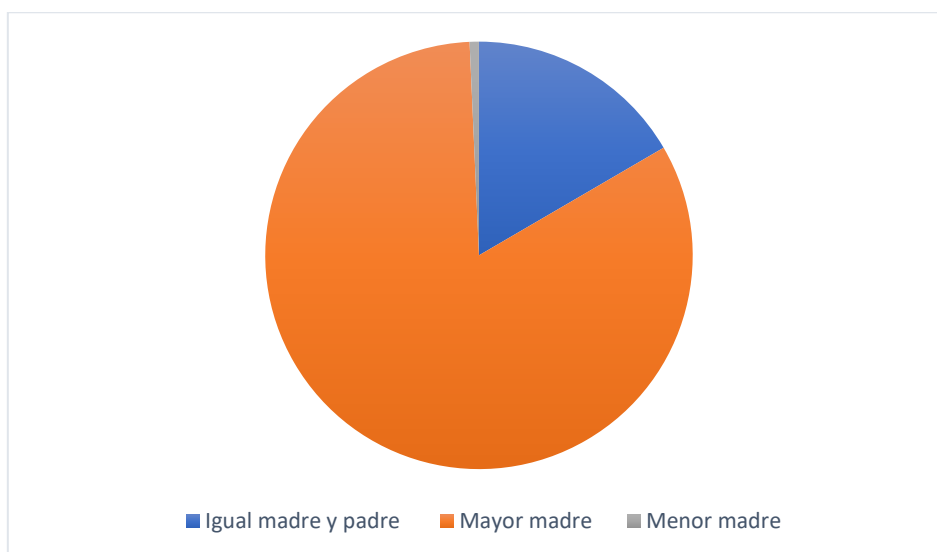
⁷ Plan Concilia: Plan que llevó a cabo en 2005 el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero junto a los sindicatos y que entraría en vigor en enero de 2006. Fue complementado en 2012 con el Partido Popular señalando que la jornada laboral de los empleados públicos debe finalizar a las 18.00h.

paternidad, ampliación de la baja por maternidad, reducción de jornada para padres con hijos menores de 12 años, horarios más flexibles, reducción de jornada un 5% durante un mes para atender a un familiar enfermo, ampliación a tres años el periodo máximo de excedencia o el permiso retribuido de dos meses para la adopción, entre otras. (Observatorio de Igualdad de Género, 2006)

Según un estudio realizado por *Suavinex*, conocemos que el 62.4% de las mujeres encuestadas tiene problemas para conciliar su vida personal y profesional. Además, el 82% afirma que su grado de implicación en el cuidado de sus hijos es mayor que el de su pareja. Los mayores inconvenientes para la conciliación son: los horarios de trabajo, la falta de apoyo de las autoridades, los bajos salarios y, en menor medida, la falta apoyo por parte de sus parejas.

En cuanto a la baja por maternidad, las personas encuestadas concluyen en que es necesaria una ampliación del periodo pues para el 9,7% de los encuestados el periodo de baja maternal es insuficiente. El 54,6% de los participantes considera que debería extenderse hasta un año, mientras el 37% cree que la durabilidad debería ser de al menos seis meses. De hecho, el 65,7% de las encuestadas afirma haber alargado el periodo tras la baja de maternidad, frente al 34,3% que no lo hizo. Tras tener hijos, el 59,1% afirman haber tenido problemas de falta de tiempo, frente al 30,1% que se encontraron con dificultades económicas. (Diario Público, 2019)

Gráfico 1. Grado de implicación en la crianza de niños en las parejas



Fuente: Adaptación de "Diario Público, 2019".

Con estos datos, es lógico que una de las principales peticiones de un trabajador al incorporarse a un nuevo puesto de trabajo sea la flexibilidad y la conciliación y por ello lo relacionaremos con el teletrabajo.

Como hemos visto en el Bloque 1, trabajar desde casa favorece la conciliación de la vida familiar y laboral, eso sí, también puede llegar a traspasarse el límite de vida laboral y personal, mezclándose por no saber separar un ámbito del otro.

Pese a este problema que se genera en ocasiones, una de las mayores ventajas que ofrece el teletrabajo es la flexibilidad horaria. Es por lo que, para llevar a cabo de una forma correcta el teletrabajo y así dé sus frutos en cuanto a conciliación es importante separar el empleo de cualquier actividad que se realice dentro del hogar, haciendo también partícipe a la familia de la nueva modalidad de trabajo.

En ocasiones, las empresas no facilitan a los trabajadores la opción de poder llevar a cabo la conciliación mediante el teletrabajo. No obstante, en los últimos meses se ha aprobado una reforma en la ley para permitir a los trabajadores tener derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, no solo en cuanto a ordenación del tiempo de trabajo, sino también en lo relacionado a la forma de prestación siempre y cuando dichas adaptaciones sean razonables y proporcionales en relación a sus necesidades.

Si aún en estos casos, la empresa no acepta llevarlo a cabo, la ley regula un procedimiento para que los trabajadores puedan ejercer este derecho mediante la solicitud del trabajador -por escrito- a la que le seguirá un procedimiento de negociación durante 30 días y en la que la empresa al término del periodo comunicará por escrito al trabajador la aceptación de la petición, la denegación o la propuesta alternativa correspondiente. Si la empresa lo vuelve a denegar, este trabajador puede reclamarlo ante la jurisdicción social en un plazo de veinte días.

2. La conciliación y el teletrabajo desde la perspectiva de género

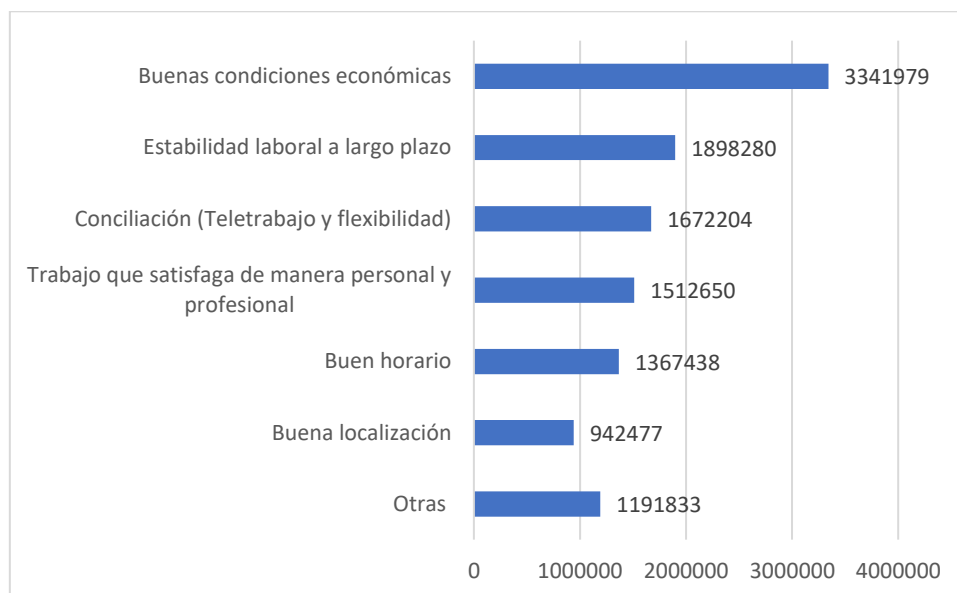
Como hemos conocido anteriormente, en la modalidad de teletrabajo nos encontramos con diferencias dependiendo del sexo del trabajador. El teletrabajo resulta especialmente adecuado para las mujeres en la medida en que ayuda a conciliar la vida laboral y familiar.

Se considera que el hombre normalmente al realizar el teletrabajo es capaz de hacer una mayor separación de espacios en lo que respecta al trabajo y el hogar, que la que realizan las mujeres ya que éstas prefieren integrar al teletrabajo en el ámbito doméstico. En muchas ocasiones, las mujeres son reacias a adoptar el teletrabajo como nueva modalidad porque consideran que contribuye a reforzar su rol doméstico. Pese a estos factores debemos destacar que las leyes y Constitución Española recogen el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

Desde marzo de 2020, el teletrabajo “obligado” que se ha dado en muchas empresas a consecuencia del Covid-19, ha generado también un impacto sobre la brecha de género. En primer lugar, la recesión pandémica ha provocado que las mujeres pierdan más puestos de trabajo que los hombres (mayoritariamente trabajan en los sectores más perjudicados como la hostelería o el comercio minorista). La pérdida de empleo de las mujeres ha sido 2 veces superior al de los hombres en estos sectores. (Instituto Nacional de Estadística, 2020). En segundo lugar, existe una gran diferencia entre el número de mujeres y de

hombres que han dejado su puesto de trabajo o reducido su jornada laboral para ocuparse de sus hijos, siendo la diferencia de seis puntos. Es por esto por lo que, las mujeres dan más importancia que los hombres a la conciliación familiar y al teletrabajo como vamos a pasar a ver en los siguientes gráficos con la información del INE, 2020

Gráfico 2. Aspectos más valorados de un trabajo por las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2020.

Como podemos ver, son 11.926.861 las mujeres que trabajan en la actualidad, de las cuales casi el 15% anteponen en sus trabajos la conciliación familiar frente a cualquier otro aspecto, siendo lo más valorado solo por detrás de las condiciones económicas y la estabilidad a largo plazo. Unos datos que cambian mucho si observamos los factores que más tienen en cuenta los hombres, confirmándose así el alto valor de la conciliación familiar en las mujeres.

Gráfico 3. Aspectos más valorados de un trabajo por los hombres.



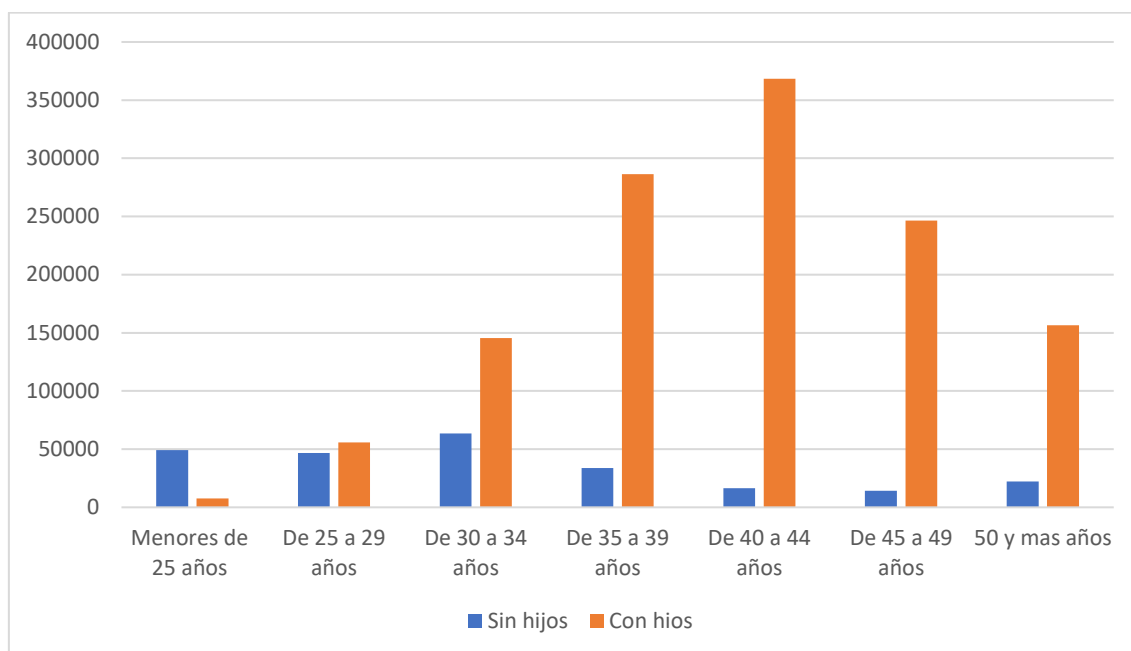
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2020.

Como podemos ver en el gráfico 3, son 12.030.071 hombres en situación activa de empleo de los un 4.9% consideran que el aspecto más valorado a la hora de tener un trabajo es la conciliación y el teletrabajo. De esta forma, para los hombres es el aspecto al que dan menos valor, muy lejos de las siguientes opciones.

La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la búsqueda de la conciliación laboral se comienza a evidenciar cuando se tiene hijos a su cargo⁸, como podemos comprobar en el gráfico 4.

⁸ Se considera hijos a cargo todos los niños menores de 18 años, o que tienen 18 años o más, pero menos de 25, y son inactivos.

Gráfico 4. Número de mujeres con la conciliación como aspecto más valorado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2020

Los niveles de hombres y mujeres que buscan la conciliación en el trabajo cuando no tienen hijos es similar. En el momento en que se comienzan a tener hijos a cargo, el nivel de hombres que valoran la conciliación y el teletrabajo sigue siendo bajo, mientras que el nivel de las mujeres que lo buscan aumenta exponencialmente hasta las 1.426.254. Esto se pone más de manifiesto en el rango de edad de los 35 años a los 49 años, cuando los hijos suelen ser más pequeños y se les presupone a las mujeres su cuidado.

El darle más importancia al teletrabajo y la conciliación suele conducir a una mayor brecha y peor salario para las mujeres ya que este tipo de trabajo no es muy común en cargos de alto nivel.

Por otra parte, las mujeres que teletrabajan y tienen a sus hijos en casa, tienen más interrupciones que las trabajadoras que se encuentran en la oficina. Esto genera un cúmulo de estrés y una falta de concentración que dificulta la correcta ejecución de las tareas laborales y deriva en que tengan que emplear más horas de trabajo para cumplir los objetivos establecidos. Estas interrupciones, aparte de aumentar la jornada laboral, conducen a la irritabilidad (una emoción negativa que bloquea al individuo y lo condiciona a nivel empático y nervioso), a una consecución ineficaz de las tareas laborales y conflictos que ponen en riesgo la continuidad laboral.

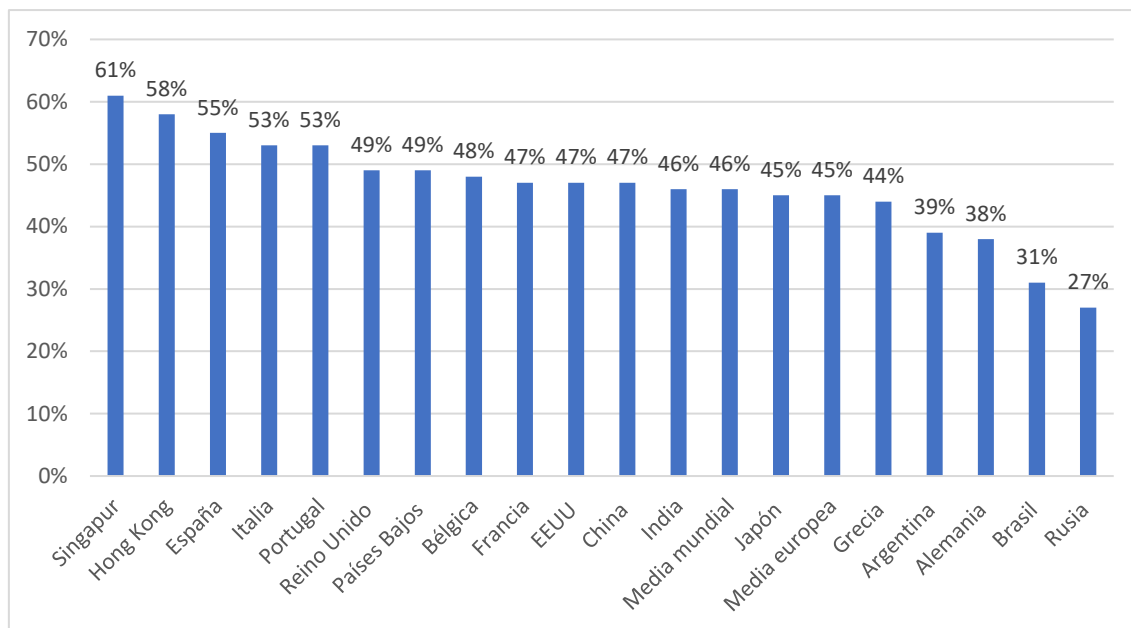
Estos factores sitúan a las mujeres y en particular a las trabajadoras en remoto con hijos a su cargo, en un contexto laboral donde la oferta laboral es escasa, las responsabilidades familiares dificultan la ejecución de las tareas laborales y que pone en riesgo la salud de las empleadas por trabajar desde casa.

3. Conciliación y teletrabajo en el resto de Europa

Una vez conocido el comportamiento de España en cuanto a conciliación laboral, pasamos a compararlo con el resto de los países de nuestro entorno.

Los españoles somos los europeos que más valoramos la conciliación en nuestro puesto de trabajo, tan solo superados a nivel mundial por Singapur y Hong Kong. (Randstad Employer Brand Research, 2019)

Gráfico 5. Importancia de la conciliación en función del país



Fuente: Adaptación de 'Randstad Employer Brand Research 2019'⁹

El 55% de los profesionales encuestados en nuestro país eligen poder conciliar su empleo con su vida personal como uno de sus factores más relevantes a la hora de elegir una empresa, un dato que se encuentra nueve puntos por encima de la media mundial.

Pese a este dato, España no lleva a cabo la conciliación tal y como gustaría a los trabajadores y es que, en el ranking sobre esta valoración, España no está entre los países con mejores políticas de conciliación si lo comparamos con los países de nuestro alrededor.

Suecia, Noruega, Bélgica, Islandia, Estonia, Dinamarca, Países Bajos, Luxemburgo o Portugal son algunos de los países que ofrecen mejores políticas

⁹ Randstad Employer Brand Research: el estudio de Randstad sobre employer branding fue el pionero a la hora de estudiar las estrategias de atracción de talento de las compañías. Es el estudio más representativo a nivel mundial sobre employer branding, que estudia la imagen que proyecta una empresa y las políticas o herramientas que lleva a cabo para mejorarla, para ser más atractiva hacia sus trabajadores y potenciales trabajadores.

de apoyo a la familia. En este ranking podemos encontrar a España en el puesto número 14 y a países como Suiza, Grecia o Reino Unido entre los últimos puestos.

España cuenta con una puntuación de 15, lo que supone 8.7 puntos menos que Suecia y 13.7 más que Suiza, la que ocupa el último lugar de la tabla. Se tiene en cuenta factores como las duraciones de los permisos parentales, servicios de cuidado disponibles por empresa, la educación infantil para niños entre 0 y 6 años, o el número de otras horas trabajadas semanales, entre otros. (UNICEF, 2019)

Algunas medidas de los países con mejor conciliación según este ranking son las siguientes (ver tablas)

Tabla 5. Medidas de algunos países europeos con mejor conciliación.

SUECIA	Cuenta con un permiso de paternidad y maternidad igualitario de 480 días y tienen 14 días de vacaciones extra a los 25 días laborables ¹⁰ que tienen por norma general los trabajadores. Además, tan solo el 1,1% de los trabajadores trabaja 40 horas semanales como lo hacemos en España. Es el segundo país con menor porcentaje de horas trabajadas de los 38 países de la Unión Europea.
NORUEGA	Es el país con el mejor permiso de maternidad y paternidad. Mientras el padre tiene derecho a 12 semanas, la madre cuenta con 46 semanas de permiso, ambos con el 100% de su sueldo. Además, cuenta con una ayuda social de 125€ y la educación gratuita desde la guardería hasta la universidad.
BÉLGICA	Tienen una media laboral de 37 horas semanales y aun así tiene una de las producciones más altas de Europa, lo que les permite llevar a cabo una buena conciliación. Además, están estudiando implantar de cara a 2022 la jornada laboral de 4 días.
DINAMARCA	Tienen un salario medio de 4000€ y su horario es de 30 horas semanales, potencian el teletrabajo y tienen gran flexibilidad de entrada y salida al trabajo. Además, el Estado tiene políticas activas para fomentar la natalidad de tal forma que cuentan con un permiso de paternidad de 12 meses para ambos progenitores y reciben una prestación trimestral de 600€ hasta que los hijos cumplen los 18 años.

¹⁰ A modo aclaratorio, en España, aunque la duración exacta se establece, normalmente, en el convenio colectivo o mediante pacto, no puede ser inferior, en ningún caso, a 30 días naturales que equivalen a 22 días laborables.

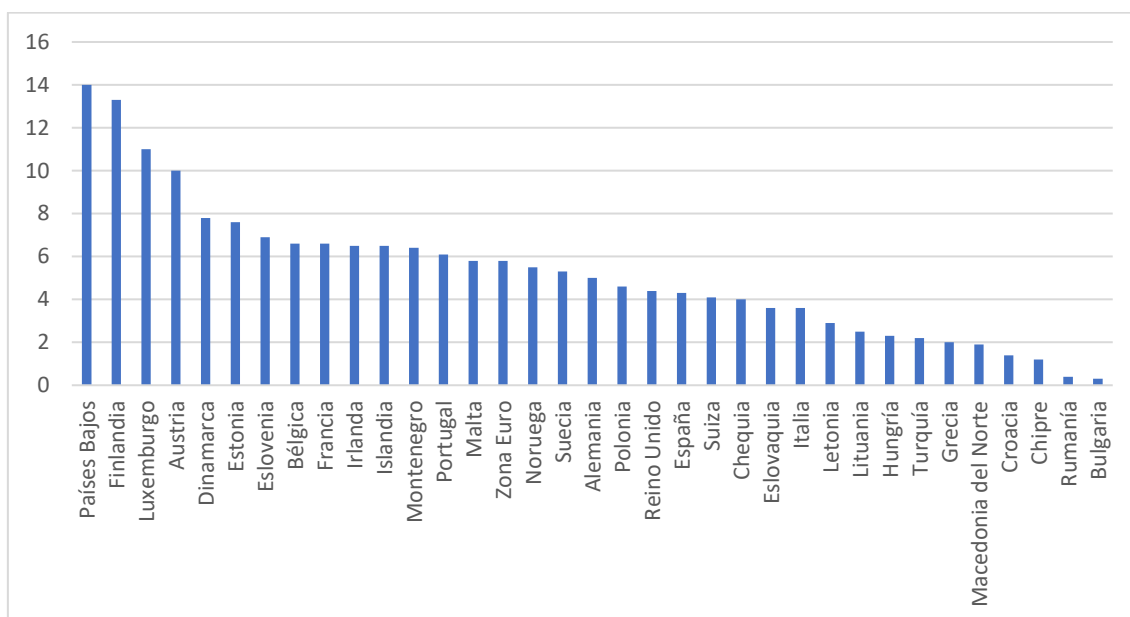
PAISES BAJOS	<p>Cuenta con una jornada laboral de 30 horas semanales y flexibilidad en la hora de entrada y salida, también potencian lo máximo posible el teletrabajo.</p> <p>Acogen a muchas más mujeres (69,9%) que el promedio (57,5%) en la fuerza laboral y también disfrutan de niveles comparativamente bajos de inseguridad y tensión laboral, según la OCDE.</p>
LUXEMBURGO	<p>Cierra los domingos en todos sus establecimientos, permitiendo a los empleos de los comercios el disfrute de un día en familia.</p> <p>Es el tercer país de la zona euro con más número de teletrabajadores, además ha presentado un nuevo proyecto de ley relacionado con la licencia parental a fin de garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades profesionales.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Unicef, 2019.

A la hora de ver la relación entre la conciliación laboral y el teletrabajo, podemos comprobar como los países comentados anteriormente, también son los países, en su mayoría, con mayor porcentaje de ocupados con teletrabajadores en Europa, utilizando los datos anteriores a la pandemia ocasionada por la Covid-19 que ha trastocado los números de todos los países. (Eurostat ¹¹, 2020)

¹¹ Eurostat: La Oficina Europea de Estadística, más conocida como Eurostat, es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

Gráfico 5. Porcentaje de ocupados que teletrabajan de forma habitual.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat, 2020.

Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo son los países que contaban con más teletrabajadores, antes de la crisis sanitaria, con porcentajes del 14%, 13.3% y del 11% respectivamente.

España por su parte, cuenta con poco más del 4%, situándose por detrás de la media de la zona euro que se sitúa en el 5.3%. Las características de nuestro tejido productivo, en el que destaca la importante presencia de determinadas actividades donde es más complejo el desarrollo de la actividad profesional desde el domicilio no favorecen nuestra mejora.

En casi todos los países hay más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa. En la eurozona el porcentaje es del 6.1% en el caso de las mujeres frente al 5.5% de los hombres.

En todos los países se observa que la proporción de trabajadores que teletrabajan es mayor según aumenta la edad. En España, el 1.8% de los ocupados en teletrabajo es entre 15 y 24 años, la cifra se dispara hasta el 7.7% entre los de 25 y 54 y hasta el 8.4% entre los de 55 años y superiores.

4. Evolución del teletrabajo en España.

4.1. Situación tras el Covid-19

La llegada de la crisis del coronavirus ha acelerado de forma exponencial la implantación del teletrabajo. Durante los meses de confinamiento en España, la proporción de personas que han comenzado a teletrabajar ha sido del 30.2%.

Aun así, seguimos encontrándonos por debajo de los valores medios europeos que son cercanos al 40%, tal y como indica Fournier (2020) en su artículo publicado para el Instituto Español de Estudios Estratégicos ¹².

La crisis ha supuesto una digitalización a marchas forzadas de nuestro tejido productivo, pero todavía no lo es lo suficiente. Una vez superada esta situación pandémica será imprescindible dotar a la Administración, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de medios para comprobar el respeto de la normativa de la jornada de estos teletrabajadores, ya que como hemos podido comprobar en apartados anteriores algunos de ellos trabajan casi las 24 horas del día debido a la “disponibilidad” horaria del teletrabajo.

El 76% de los teletrabajadores a causa de la pandemia afirmó echar de menos el contacto personal y el 56% dijo que fue difícil concentrarse desde casa, sobre todo si se tiene hijos a cargo. A pesar de ello, el 96% dijo haber contado con todo el equipamiento adecuado, bien porque lo tenía en casa o porque la empresa lo había proporcionado para trabajar durante la cuarentena. (Business Insider ¹³, 2020)

Para las empresas también ha supuesto una revolución y es que, muchas de ellas ya planifican un futuro en el que el teletrabajo siga contando con un peso importante en sus compañías. 7 de cada 10 empresas con teletrabajo durante la pandemia seguirán apostando por ello a largo plazo y las que no tenían un plan de teletrabajo consolidado apostarán por esta modalidad a lo largo de los próximos años. En la mayoría de los casos se decantan por un modelo de funcionamiento mixto, en el que se trabaje unos días desde casa y otros en la propia sede de la empresa.

El teletrabajo en España venía contando antes de la pandemia con un crecimiento notable. De los casi 20 millones de ocupados que había en España en 2019, 1.640.000 (8.4%) indicaron que trabajaban en su domicilio ocasionalmente y 950.000 (4.9%), que lo hacían más de la mitad de los días laborales. Estas cifras, como podemos ver en la tabla 6, supone un incremento del teletrabajo ocasional con respecto a 2009. Esta tendencia al alza no se frenó durante la crisis económica y su posterior recuperación y así lo muestran los datos de 2014 donde el teletrabajo ocasional subió hasta el 6.9%.

¹² Instituto Español de Estudios Estratégicos: El IEEE fue creado en 1970 en el seno del Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN) con la misión de realizar estudios de carácter estratégico, sociológicos y polemológicos, así como contribuir al fomento de una conciencia nacional de defensa.

¹³ Business Insider: es un medio digital estadounidense de noticias financieras y empresariales, publicado por Insider Inc. Tiene ediciones internacionales en Reino Unido, Australia, China, Alemania, Francia, Sudáfrica, India, Italia, Indonesia, Japón, Malasia, Países Bajos, Polonia, España, Singapur y el norte de Europa.

Tabla 6. Evolución del trabajo en España

TELETRABAJO						
AÑO	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días trabajados	
	N.º trabajadores	%	N.º trabajadores	%	N.º Trabajadores	%
2009	17.862.431	94.1	488.639	2.6	637.556	3.4
2014	15.992.285	93.1	447.736	2.6	737.461	4.3
2019	17.933.285	91.6	688.671	3.5	951.783	4.9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2020

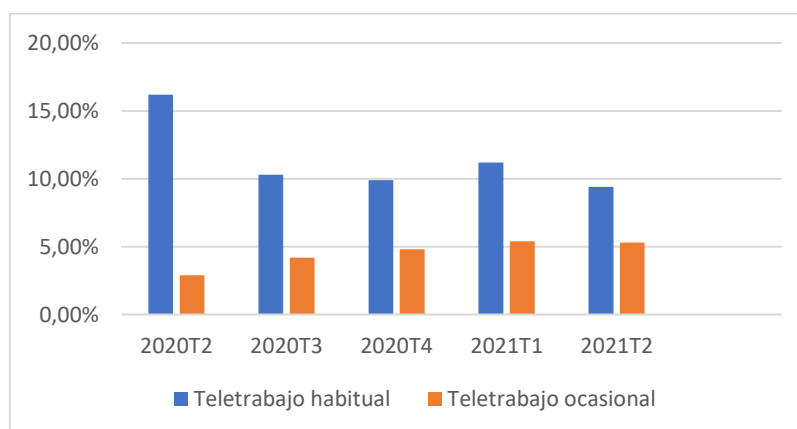
Analizando más en profundidad los datos, vemos como, por edad, el grupo que más realiza teletrabajo es el de ocupados entre 55 y más años, con un 9,9% de los trabajadores de este colectivo. El que menos, los jóvenes de 16 a 24 años, con un 2,1% de los ocupados.

En marzo de 2020, un total de 4.405.320 personas disponían de la opción de teletrabajo, lo que suponía únicamente el 22,35% del total de población ocupada, que en 2019 ascendió a 19.779.300 personas, variando notablemente el porcentaje según las distintas ocupaciones. Así, del total de profesionales que disponían de la opción de teletrabajo en España, el 49,8% correspondió a técnicos y profesionales científicos e intelectuales, seguidos de los contables, administrativos y otros empleados de oficina, que suman el 20% del total de profesional con acceso a esta modalidad de trabajo.

Por *Comunidades Autónomas*, las que contaban con mayor número de trabajadores con opción a teletrabajo y por encima de la media nacional fueron la Comunidad de Madrid, con el 28% seguida de Cataluña con el 25,1%.

Con la implantación del estado de alarma, se instauró el teletrabajo permanente de cinco días a la semana en la mayoría de las empresas que lo podían realizar. Con el paso de los meses y el alivio de la emergencia sanitaria, ha caído el porcentaje de personas que trabajan desde casa, produciéndose más una combinación del trabajo presencial y desde casa (modelo híbrido) aunque también hay empresas que lo han eliminado del todo.

Gráfica 6. Teletrabajadores durante el estado de alarma en España (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, 2021

Como podemos ver, el porcentaje de teletrabajo en España ha ido variando durante este tiempo, a medida que variaba evolución de la pandemia en nuestro país. En el primer trimestre de 2021 subieron esos porcentajes debido a la nueva ola que se vivió en nuestro país, pero la tendencia era clara, a medida que mejoraba la situación, el teletrabajo habitual disminuía hacia un teletrabajo ocasional e incluso, hacia el trabajo 100% presencial.

La relajación progresiva del confinamiento ha terminado por reducir significativamente el porcentaje de personas que teletrabajan de manera habitual situándose en un 9,4% en el segundo trimestre de 2021. Eso sí, podemos ver un cambio en la tendencia en las personas que más teletrabajan, siendo el grupo de 35 a 44 años con un 10,3% los que más lo realizan seguidos de las de 25 a 34 años con un 9,9%. En cuanto a los territorios, Madrid gana con diferencia con un 18,7%, duplicando la media nacional y separándose por varios puntos de sus seguidores, Cataluña con un 11% y Asturias con un 8,7%. En las que menos se realiza son Extremadura y Navarra, ambas por debajo del 5%.

Otro de los cambios significativos tras la pandemia ha sido el avance de las mujeres en este tipo de trabajo y es que estas han buscado adecuar el trabajo para compatibilizar mejor las tareas de cuidados que suelen recaer en ellas, tal y como hemos visto en apartados anteriores. Es por ello que, es importante la negociación colectiva entre trabajadores y empresa, con un enfoque de género que pueda generar el teletrabajo.

Tras estos años, aún hay que esperar para saber cuál será el tipo de teletrabajo post pandemia, pero se ha superado una primera barrera de miedos y desconfianzas que permitirá que sea más utilizado. Muchas empresas se han dado cuenta de las oportunidades que abre el teletrabajo, aunque otras, aún no se plantean instaurarlo de manera permanente y solo lo han visto como una anomalía.

4.2. Expectativas de futuro del teletrabajo

Con los datos que conocemos del pasado y la actualidad del teletrabajo en nuestro país, estudiamos en este apartado, cómo esperamos que sea la importancia del teletrabajo en nuestro país en los próximos años.

Apoyándonos en el estudio realizado por el Banco de España en 2021 clasifica una ocupación como no realizable desde casa si cumple al menos una de las características de contexto que se identifican como difícilmente reproductibles en la residencia habitual. Entre esas características destacarían: pasar mayor parte del tiempo caminando o corriendo, usar el correo electrónico menos de una vez al mes, trabajar al aire libre todos los días o estar expuestos a enfermedades o infecciones una vez a la semana.

A partir de las respuestas a este tipo de preguntas, se ha construido un indicador de teletrabajo para todas las ocupaciones que toma el valor 1, si la ocupación se puede realizar desde casa y 0 en caso de que no. (Estudio Banco de España, 2021).

Utilizando estos datos, como podemos ver en la tabla 7, los cálculos muestran que aproximadamente el 30,6% de todos los empleos podrían desarrollarse en teletrabajo, una cifra similar a la que el teletrabajo ha alcanzado durante el confinamiento.

Tabla 7. Proporción de empleos que podrían realizarse desde casa (%).

Diferentes tipos de empleo	% de opción a realizarse desde casa
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	58,9%
Directores y gerentes	56,2%
Técnicos y profesionales de apoyo	53,2%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	45,3%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	26,0%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección, y vendedores	17,5%
Trabajadores cualificados de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero	8,3%
Ocupaciones elementales ¹⁴	7,3%
Artesanos y trabajadores en industrias manufactureras y trabajadores de la construcción	1,6%
Ocupaciones militares	0,0%
TOTAL	30.6%

Fuente: Adaptación del estudio del 'Banco de España, 2021'

Por grupos de ocupación, se observa que aproximadamente el 60% de las tareas de los técnicos y profesionales de apoyo, directores y gerentes o técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 45% del grupo de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina podrían realizarse mediante teletrabajo. En el otro extremo, las actividades englobadas en ocupaciones militares, elementales, artesanía y trabajo cualificado en industrias manufactureras, así como en la construcción, son difícilmente realizables en casa.

Para determinar qué colectivos tendrían margen de mejora en el teletrabajo, se calcula la diferencia entre el porcentaje real de teletrabajadores en el total de ocupados y la proporción estimada de trabajadores que podrían llevar a cabo sus tareas desde el domicilio. Como observamos en la tabla anterior, la

¹⁴ Ocupaciones elementales: incluyen empleados domésticos; otro personal de limpieza; ayudantes de preparación de alimentos; recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios.

proporción de trabajadores que podrían trabajar en su domicilio es del 30.6%, siendo así 23.3 puntos mayor la tasa de teletrabajadores en la actualidad.

Por características laborales, los asalariados con contrato indefinido serían los que tendrían más margen para aumentar su potencial de teletrabajo. La proporción estimada de asalariados indefinidos que podrían trabajar en su casa es del 31%, frente al 5% observado.

Por tamaño de la empresa, los colectivos de ocupados con teletrabajo en empresas de más de 50 trabajadores son los que más podrían aumentar la parte del trabajo que llevan a cabo teletrabajo, alrededor de 27 puntos (Anexo 1).

Por tipo de trabajo (Anexo 1), las actividades cualificadas y que son realizadas en la actualidad por alrededor del 80% del total de ocupados que llevan a cabo parte de su trabajo a distancia son las que también presentan mayor margen de mejora. En concreto, los trabajadores con teletrabajo en las ocupaciones de técnicos y profesionales de apoyo y en las de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina podrían incrementar en más de 40 puntos. Las ocupaciones incluidas en las categorías de directores y gerentes, y técnicos y profesionales científicos e intelectuales, podrían aumentar el porcentaje de trabajadores con teletrabajo en 32 y 37 puntos, respectivamente. Para llevar a cabo estos incrementos que serían posibles, las empresas deben avanzar tecnológicamente y de paso, beneficiarse ellas mismas de algún cambio en el modelo de negocio de sus empresas.

Por el contrario, en las ocupaciones elementales, donde el teletrabajo también representa un porcentaje muy reducido, el margen de mejora es escaso. Estas diferencias por tipo de trabajo tienen un reflejo en los colectivos de población (Anexo 2). Así, por edades, se observa que los mayores de 65 años tendrían un elevado margen de mejora en el teletrabajo, y el 43,5% de este colectivo podría pasar a trabajar de forma no presencial. Por otro lado, los menores de 24 años podrían incrementar el uso del teletrabajo en 20 puntos. Por nivel educativo, la estimación del número potencial de ocupados con teletrabajo muestra que el colectivo más cualificado podría elevar el porcentaje de personas que trabajan desde casa hasta el 51%. Por el contrario, las estimaciones muestran que el grupo de trabajadores con menos nivel de educación no tiene tanto margen de mejora en este ámbito, lo que está relacionado con las ocupaciones y los sectores de actividad de estos individuos.

BLOQUE 3. CONCLUSIONES

La sociedad está sufriendo numerosos cambios debido a la entrada a nuestras vidas de la pandemia ocasionada por el Covid-19 poniéndose así de manifiesto también lo necesaria que es la conciliación laboral y el teletrabajo.

Tras estudiar los distintos tipos de teletrabajo, se han podido observar las distintas ventajas y desventajas que este ofrece. En base a ello, una de las maneras que las empresas y trabajadores tienen a su alcance para sacar el mayor beneficio de esta modalidad de trabajo, podría ser el aplicarlo únicamente a un porcentaje de las horas trabajadas, combinándolo así con la modalidad presencial. De esta forma, se contribuiría también a la conciliación, evitando una de las principales desventajas que se dan en el teletrabajo, la soledad de no interactuar y estar siempre en casa. Además, sería conveniente que las empresas formaran a sus trabajadores y les suministrasen los equipos necesarios con el fin de evitar los posibles riesgos laborales que éste entraña.

Si estas medidas se llegasen a aplicar, convirtiéndose en una práctica habitual, cabría esperar que las autoridades estatales desarrollasen un conjunto de normas más amplias, que permitieran alcanzar las de otros países, ya que tal y como hemos observado, éstos se encuentran más avanzados.

Con la evolución del mercado laboral y la incorporación de la mujer al mismo, se empezó a hablar de la conciliación. Para ello las empresas comenzaron a adaptarse a estas nuevas circunstancias, sin embargo, no en todos los países lo hicieron a la misma velocidad, quedándose España atrasado respecto a los países más punteros. Al mismo tiempo, y a raíz de ello, el rol de ama de casa sufrió numerosos cambios debido a que la mujer empezó a trabajar en igualdad que los hombres, provocando dificultades a la hora de conciliar la vida personal y laboral.

Sin embargo, en la actualidad, gracias a la Covid-19, la filosofía de muchas de las empresas de nuestro país está cambiando ya que son conscientes de los beneficios que puede tener para ambos esta forma de trabajo, y valoran el capital humano que tienen en sus manos ya que sin ellos no progresarían. Se ha utilizado el teletrabajo como una solución para amortiguar los efectos negativos de una situación de confinamiento, pero se busca que esto no sea algo excepcional y continúe en el futuro.

En resumen, incentivando el teletrabajo podríamos llegar a tener una mejor conciliación laboral y personal, donde vemos que son más mujeres las que suelen cargar con el peso de la familia, creando una brecha de género en los puestos de trabajo. De esta forma, modernizando nuestro mercado del trabajo de cara a ayudar a las familias a la conciliación, podríamos reducir esa brecha de género que hoy en día tenemos de forma estructural en nuestro país.

BLOQUE 4. BIBLIOGRAFÍA

Abogados de Madrid. (2020, 24 enero). *El teletrabajo, un derecho que te permite conciliar*. Legálitas. <https://cutt.ly/KjTwp5b>

Aspra, A. (2020, 27 septiembre). Regulación del teletrabajo en la Unión Europea. elEconomista.es. <https://cutt.ly/ljTwjhY>

Benlloch, I. (2020, 4 agosto). Así es el perfil ideal de un buen teletrabajador. Modelo Curriculum. <https://cutt.ly/YjTwcdD>

Banco de España (2021). Artículos analíticos por Aitor Lacuesta: El teletrabajo en España. Documento del Banco de España.

Boe.es. (s.f.) BOE.es – Documento consolidado BOE-A-1999-21568. <https://cutt.ly/AjTwwS4>

Comunicación, G. (2019, 15 abril). Principales Riesgos Laborales del Teletrabajador. Freenlances Geseme. <https://cutt.ly/wjTwQh6>

Database - Eurostat. (s. f.). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

Delgado, I. (2020, 31 marzo). Ventajas y desventajas del teletrabajo. Iberdrola. <https://cutt.ly/ljTwRmC>

Diario Público. (2019, 1 junio). El 62% de las mujeres tiene problemas para conciliar su vida laboral y profesional. Público. <https://cutt.ly/GjTeiCg>

E. (2019, 2 enero). ¿En qué países se concilia mejor familia y trabajo? El Boletín. <https://cutt.ly/9jTwYZH>

Eurostat. (2020, 25 septiembre). La evolución del teletrabajo en España, en gráficos. <https://cutt.ly/1jTwPJF>

Europa Press. (2019, 13 junio). Conciliación familiar. España fuera del top ten de los países con mejores políticas de conciliación. <https://cutt.ly/ljTwSP6>

Europa Press. (2020, 13 abril). Países Bajos y Finlandia, los países con más teletrabajadores antes del Covid-19, el triple que en España. Europapress.es <https://cutt.ly/bjTwFkH>

Fernández, M.LR. (2020, 17 septiembre). El teletrabajo en España ya tiene legislación propia. The Conversation. <https://cutt.ly/ijTwHRx>

FOURNIER GUIMBAO, Joaquín. El teletrabajo en la era COVID. Documento del Instituto Español de Estudios Estratégicos.

Francisco. (2021, 11 enero). Todo sobre la nueva Ley de regulación del Teletrabajo en España. Factorial Blog. <https://cutt.ly/ujTwKag>

Fuente de la Cruz, Diego. (2015) ¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en Materia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

González-Posada Martínez, E. (2010). El Teletrabajo. Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, 2010.

Grupo Preving. (2020, 12 mayo). Riesgos laborales en el teletrabajo: medidas a adoptar. <https://cutt.ly/JjTedO1>

Hernández, R. (2020, 31 julio). ¿Cuál es el perfil ideal del teletrabajador? Características esenciales. Emprende Pyme. <https://cutt.ly/gjTwZ3R>

Herrera, Á. (2020, 15 septiembre). Conciliación laboral y familiar. ¿Qué es? ¿De qué derechos dispones? Grupo Ático34. <https://cutt.ly/6jTwCmb>

INE. Instituto Nacional de Estadística. (s.f.) INE. <https://cutt.ly/ijTwNCU>

Información, L. (2016, 12 diciembre). Así es en Plan Concilia que aprobó Zapatero en 2005 y que la Administración no cumple. La Información. <https://cutt.ly/sjTw1XP>

Jérez, A. (2020, 29 junio). España mira hacia Europa para regular el teletrabajo. ElPeriodico. <https://cutt.ly/1jTw2P4>

Lacuesta, Aitor (2021). Artículos analíticos: El teletrabajo en España. Documento del Banco de España.

León D.J. (2020, 30 diciembre). Prevención de Riesgos Laborales y Teletrabajo. Empleados Públicos. <https://cutt.ly/0jTw7qU>

Marratxí, N.D. (2020, 4 noviembre). El teletrabajo ocasiona más perjuicios en las mujeres que en los hombres – Noticias Diario. <https://cutt.ly/rjTw59w>

Medinilla, M (2021, 17 marzo). El teletrabajo cala menos en España que en la mayoría de los países de la UE. elEconomista.es. <https://cutt.ly/BTOGT0L>

Millán, V. (2021, 16 septiembre). El teletrabajo se desploma en España: cae a la mitad un año después del confinamiento. elEconomista.es. <https://cutt.ly/xTOHn6N>

Nicholls, S. (2018, 1 marzo). ¿Qué país europeo ofrece la mejor conciliación de la vida laboral y familiar? EuroNews. <https://cutt.ly/BjTegS9>

O. (2020, 18 septiembre). El teletrabajo y la conciliación familiar. Conciliación Real Ya. <https://cutt.ly/UjTeelb>

Olías, L., & Sánchez, R. (2021, 29 julio). Cómo evoluciona el teletrabajo tras lo peor de la pandemia: se vuelve más ocasional y se feminiza. ElDiario.es. <https://cutt.ly/3TOHFRO>

Observatorio de Igualdad de Género. (2006). Plan Concilia. Universidad de Zaragoza. <https://cutt.ly/NUIPS3k>

Prostock-Studio. (2020). Estrategia, emprendimiento y empresa. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/estrategia>.

Redacción ABC. (2020, 13 octubre). Entra en vigor la nueva ley que regula el teletrabajo en España. Abc. <https://cutt.ly/tjTeyDX>

Redacción Público. (2019, 6 junio). España, fuera del top ten de los países con mejores políticas de conciliación. Diario Público. <https://cutt.ly/0TODZO8>

Redacción SEMlac. (2020, 4 diciembre). El teletrabajo profundiza las desigualdades entre hombres y mujeres. Ameco Press. <https://cutt.ly/7jTepHh>

Randstad (2020, 19 marzo). Solo el 22,3% de la población ocupada puede teletrabajar en nuestro país. Randstad Employer Brand Research <https://cutt.ly/4TODhm9>

Randstad (2020, diciembre). Employer Brand Research. Informe de país: España. Randstad Employer Brand Research. <https://cutt.ly/HTODEK2>

Rojo, C.E. (2010, 10 febrero). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Scielo. <https://cutt.ly/AjTehwU>

Romero, I. (2020, 11 septiembre). Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. Cinco Días. <https://cutt.ly/fjTelMQ>

Salvador Barcelona, R. (2020, 22 marzo). El confinamiento destapa la escasa digitalización de las empresas. La Vanguardia. <https://cutt.ly/ZTOHi8z>

Sebastián, Raquel. (2020, 3 diciembre). Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos. Esade-Do Verter. <https://cutt.ly/oTOG7GV>

Suavinex, L. (2019, 24 septiembre). La conciliación sigue siendo una asignatura pendiente en España. Living Suavinex. <https://cutt.ly/vltEtYI>

UNICEF (2019). Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia en los países de la OCDE y la UE. <https://cutt.ly/cUldh2o>

Varela, A.F. (2020, 23 septiembre). Así se compara el teletrabajo en España con el país líder de Europa. Business Insider España. <https://cutt.ly/ajTecF2>

Vita, A.M. (2020, 23 septiembre). Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres. Cinco Días. <https://cutt.ly/2jTebH9>

Why, R. (2020, 10 mayo). Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. Reason Why. <https://cutt.ly/qjTemki>

BLOQUE 5. ANEXOS

Anexo 1. Descripción de ocupados con teletrabajo y ocupados que podrían teletrabajar. Características del empleo.

	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días trabajados	
	N.º de trab.	%	N.º de trab.	%	N.º de trab.	%
Total	17.933.285	100,0	688.671	100,0	951.783	100,0
Situación laboral						
Asalariado indefinido	11.551.792	64,4	242.981	35,3	319.220	33,6
Experiencia: menos de 1 año	753.354	6,5	13.543	5,6	13.795	4,3
Experiencia: 1-3 años	1.664.107	14,4	42.979	17,7	29.141	9,1
Experiencia: 3-7 años	2.095.773	18,1	40.941	16,8	36.551	11,5
Experiencia: más de 7 años	7.038.558	60,9	145.517	59,9	239.733	75,1
Asalariado temporal	4.215.613	23,5	42.969	6,2	94.442	9,9
Autónomo	2.164.444	12,1	402.721	58,5	537.604	56,5
Tamaño de la empresa						
1-49 trabajadores	11.719.350	70,3	541.452	80,0	751.326	80,8
50-249 trabajadores	2.596.447	15,6	74.232	11,0	131.564	14,1
250 o más trabajadores	2.346.502	14,1	61.381	9,1	47.002	5,1
Ocupación						
Militares	107.995	0,6	328	0,0	1.674	0,2
Directores y gerentes	566.224	3,2	86.551	12,6	100.555	10,6
Téc. y prof. científ. e intelectuales	2.715.910	15,1	275.717	40,0	494.249	51,9
Técnicos y profesionales de apoyo	1.823.990	10,2	120.116	17,4	151.065	15,9
Empl. contables, admin. y otros empl. de oficina	1.988.470	11,1	33.608	4,9	30.388	3,2
Trab. de los serv. de restauración, personales, protec. y vendedores	4.340.250	24,2	67.452	9,8	69.307	7,3
Trab. cualif. del sect. agrícola, ganadero	398.459	2,2	30.228	4,4	23.234	2,4
Artesanos y trab. cualif.	2.058.185	11,5	57.886	8,4	60.195	6,3
Operadores de instalaciones y maquinaria	1.432.249	8,0	10.540	1,5	9.166	1,0
Ocup. elementales	2.501.552	13,9	6.245	0,9	11.951	1,3
Sector de actividad						
Agríc., ganadería, silv. y pesca	783.758	4,4	31.642	4,6	25.927	2,7
Ind. manufacturera	2.315.950	12,9	62.141	9,0	54.243	5,7
Suministro energía eléctric./gas/vapor/aire acond.	85.294	0,5	3.786	0,5	2.082	0,2
Suministro de agua/activ. saneamiento/gestión de residuos	149.843	0,8	2.757	0,4	3.078	0,3
Construcción	1.186.814	6,6	58.553	8,5	62.373	6,6
Comercio, reparación vehículos	2.817.005	15,7	94.948	13,8	109.515	11,5
Transporte y almacenamiento	954.499	5,3	18.444	2,7	14.716	1,5
Hostelería	1.694.500	9,4	17.106	2,5	20.782	2,2
Información y comunicaciones	475.544	2,7	51.778	7,5	55.570	5,8
Activ. financieras y seguros	370.906	2,1	21.150	3,1	21.243	2,2
Activ. inmobiliarias	113.877	0,6	13.866	2,0	22.171	2,3
Activ. prof., científ. y técnicas	714.512	4,0	102.334	14,9	158.347	16,6
Activ. admin. y serv. aux.	1.005.164	5,6	21.339	3,1	25.842	2,7
Admón. Públ. y defensa/Seg. Social oblig.	1.304.465	7,3	10.665	1,5	15.372	1,6
Educación	929.455	5,2	121.358	17,6	275.356	28,9
Activ. sanitarias y de serv. sociales	1.639.161	9,1	23.813	3,5	29.281	3,1
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento	377.642	2,1	19.655	2,9	24.760	2,6
Otros servicios	415.966	2,3	13.339	1,9	18.646	2,0
Activ. de los hogares, como personal doméstico	597.902	3,3			12.478	1,3
Activ. de organizaciones extraterritoriales	1.028	0,0				

Fuente: Banco de España. 2021

Anexo 2. Descripción de ocupados con teletrabajo y ocupados que podrían teletrabajar. Características sociodemográficas

	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días trabajados	
	N.º de trab.	%	N.º. de trab.	%	N.º de trab.	%
Total	17.933.285	100,0	688.671	100,0	951.783	100,0
Sexo						
Hombre	9.689.392	54,0	424.712	61,7	522.996	54,9
Mujer	8.243.892	46,0	263.959	38,3	428.787	45,1
Edad						
16-24	1.008.605	5,6	6.000	0,9	15.549	1,6
25-34	3.534.258	19,7	110.021	16,0	134.774	14,2
35-44	5.213.683	29,1	231.774	33,7	287.435	30,2
45-54	5.029.404	28,0	206.741	30,0	297.709	31,3
55-64	2.962.543	16,5	128.114	18,6	192.285	20,2
65 o más	184.792	1,0	6.020	0,9	24.032	2,5
Educación						
Inferior a bachillerato	5.956.036	33,2	103.183	15,0	118.405	12,4
Bachillerato	7.089.177	39,5	192.781	28,0	208.539	21,9
Universitaria y superior	4.888.071	27,3	392.707	57,0	624.839	65,6
Tipo de hogar						
Hogar de 1 adulto	1.762.935	9,8	79.661	11,6	127.150	13,4
Hogar monoparental con hijos	792.374	4,4	19.649	2,9	37.167	3,9
Hogar de 2 adultos sin hijos	3.866.402	21,6	170.194	24,7	187.569	19,7
Hogar de 2 adultos con 1 hijo	2.478.293	13,8	104.391	15,2	156.242	16,4
Hogar de 2 adultos con más de 1 hijo	3.972.941	22,2	193.369	28,1	228.258	24,0
Otros	5.060.339	28,2	121.407	17,6	215.396	22,6

Fuente: Banco de España. 2021