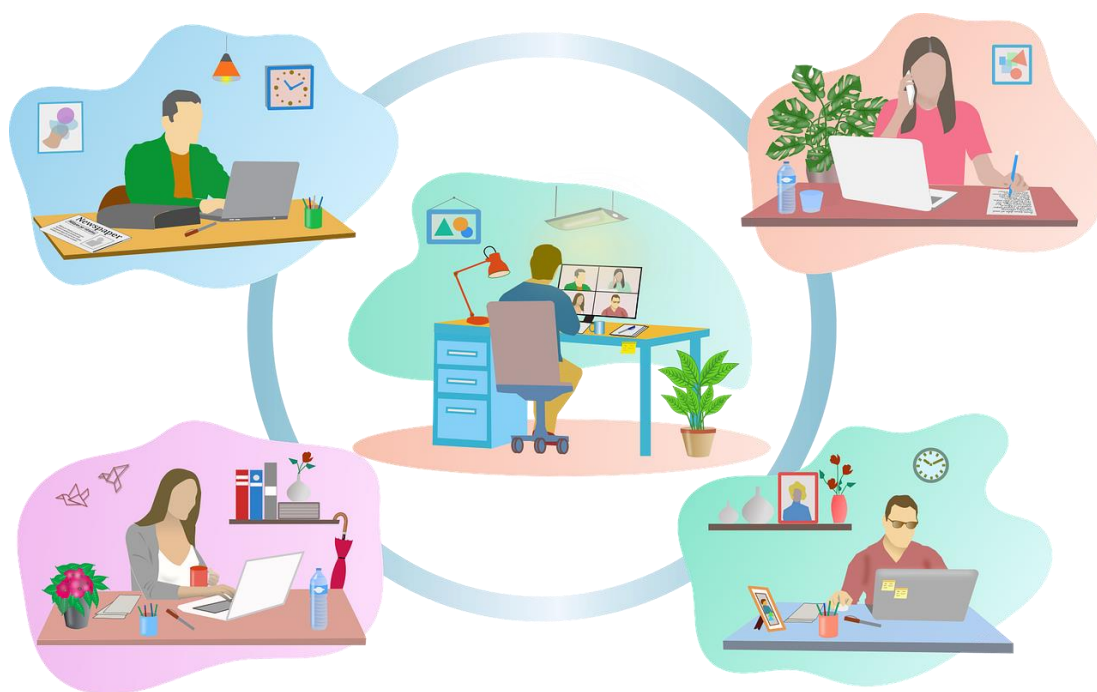


Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirector General de Análisis, Planificación y Evaluación

David Íñigo Bellido Trullenque

ELABORACIÓN

Red2Red Consultores, S.L.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2023

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2023

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



**Biblioteca
virtual**

Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO	6
2.1.	<i>El marco internacional y los antecedentes de la regulación del teletrabajo</i>	6
2.2.	<i>La regulación del teletrabajo tras la pandemia</i>	7
2.3.	<i>El papel de la negociación colectiva</i>	14
2.4.	<i>La regulación del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid</i>	17
2.5.	<i>El papel de los sindicatos ante el teletrabajo</i>	18
2.6.	<i>La regulación del derecho a la desconexión</i>	19
3.	LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y POR EL AHORRO ENERGÉTICO COMO IMPULSOR DEL TELETRABAJO	21
4.	EVOLUCIÓN COMPARADA DEL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.....	24
4.1.	<i>El teletrabajo en España y la Unión Europea antes y después de la pandemia</i>	24
4.2.	<i>El teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid</i>	26
4.3.	<i>Distribución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España</i>	30
4.4.	<i>Valoración del teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid</i>	36
5.	EL TELETRABAJO POTENCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN ESPAÑA	39
5.1.	<i>Las ocupaciones en función de su teletrabajabilidad</i>	39
5.2.	<i>La distancia entre el teletrabajo potencial y el real</i>	42
6.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO	46
6.1.	<i>Riesgos para la salud y seguridad física</i>	46
6.2.	<i>Riesgos psicosociales</i>	47
6.2.1.	El uso de las TIC y su relación con la salud:	47
6.2.2.	Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	49
6.2.3.	Relaciones sociales en el teletrabajo	50
6.3.	<i>Teletrabajo y violencia de género</i>	51
6.4.	<i>Retos generales en PRL ante el teletrabajo</i>	51
7.	IMPACTO DE GÉNERO DEL TELETRABAJO.....	54
7.1.	<i>La evolución del teletrabajo por sexo</i>	54
7.2.	<i>Los riesgos y oportunidades del teletrabajo en materia de género</i>	55
7.3.	<i>Conciliación y corresponsabilidad desde la regulación normativa del teletrabajo</i>	57
7.4.	<i>Los planes de igualdad y otras medidas para afrontar la desigualdad de género en el teletrabajo</i>	59
8.	MUNDO RURAL Y TELETRABAJO	61
8.1.	<i>Despoblación y éxodo rural: La España Vacía</i>	61
8.2.	<i>Teletrabajo y mundo rural</i>	63
8.3.	<i>Planes de actuación impulsados por Administraciones Públicas</i>	68
8.4.	<i>Iniciativas para incentivar el teletrabajo en el mundo rural</i>	69
9.	OTROS IMPACTOS DEL TELETRABAJO	73
9.1.	<i>La productividad en el teletrabajo</i>	73
9.2.	<i>¿Una nueva brecha laboral?</i>	75
9.3.	<i>Un medio para la integración sociolaboral</i>	76
9.4.	<i>Implicaciones en la configuración de las viviendas y el modelo de ciudad</i>	77
10.	LA SITUACIÓN Y PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE TELETRABAJA EN LA COMUNIDAD DE MADRID.....	79
10.1.	<i>La evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid</i>	79
10.1.1.	Momento de incorporación al teletrabajo	79
10.1.2.	Previsiones de futuro del teletrabajo	81
10.1.3.	Condicionantes de la evolución del teletrabajo	84
10.2.	<i>Contexto y condiciones de desarrollo del teletrabajo</i>	85
10.2.1.	Frecuencia y alcance del teletrabajo	85

10.2.2. Factores detonantes del teletrabajo.....	89
10.2.3. Condiciones materiales.....	91
10.2.4. Organización del teletrabajo	97
10.2.5. Oferta y necesidades de formación vinculadas al teletrabajo.....	99
10.3. Implicaciones del teletrabajo frente a la presencialidad	101
10.4. Valoración del teletrabajo y nivel de satisfacción.....	110
10.4.1. Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	110
10.4.2. Nivel de satisfacción y preferencias de modelo.....	116
10.5. Desplazamiento al ámbito rural gracias al teletrabajo.....	122
11. ANÁLISIS DAFO.....	125
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	147
ANEXO METODOLÓGICO	154
ANEXOS ESTADÍSTICOS	162
ANEXOS DE HERRAMIENTAS.....	198
ANEXO DE INICIATIVAS DE IMPULSO AL TELETRABAJO EN EL MUNDO RURAL.....	214
ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES	216

1. INTRODUCCIÓN

El **OBJETO** de este estudio es analizar la **evolución del teletrabajo** en el ámbito de la Comunidad de Madrid (en adelante CM) y en su medio rural¹, caracterizando a las personas teletrabajadoras (tanto asalariadas como autónomas), conocer cómo afecta el teletrabajo al **equilibrio entre la vida laboral y personal**, las implicaciones en la salud, el **rendimiento** de esta forma de trabajo, las **perspectivas** de las y los trabajadores, así como sus **ventajas e inconvenientes**.

Todo ello, con el fin de obtener una **visión general de las tendencias, oportunidades, desafíos y riesgos** que conlleva el teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

En el desarrollo de los distintos objetivos y contenido del estudio, se analizará con **perspectiva de género** con objeto de contar con información que permita ofrecer una alerta temprana de factores que provocan brechas.

Los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** de esta investigación son los siguientes:

- Analizar la evolución del teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
- Dimensionar la evolución e impacto de esta forma de organización del trabajo en el medio rural de la Comunidad de Madrid.
- Analizar el teletrabajo potencial en la CM a través de un estudio de todas aquellas ocupaciones que se podrían realizar a través de teletrabajo.
- Caracterizar a las personas teletrabajadoras (tanto asalariadas como autónomas) y sus perspectivas en la Comunidad de Madrid.
- Evaluar el impacto del teletrabajo en términos de conciliación de vida laboral y familiar de las y los teletrabajadores desde la perspectiva de género.
- Revisar los elementos determinantes de la salud e higiene en el trabajo de las y los teletrabajadores.
- Analizar el rendimiento de esta modalidad de trabajo.
- Determinar las ventajas e inconvenientes de esta modalidad de trabajo.

A los efectos del estudio se delimita el objeto del mismo conforme a lo establecido en la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**. Así, se entenderá por:

- a) **Trabajo a distancia**, aquella 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** se entiende como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) **Trabajo presencial**, por contraposición, es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Así lo recoge una de las principales referencias estadísticas utilizada para la definición del universo de estudio: la *Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en*

¹ Municipios/localidades de la Comunidad de Madrid con no más de 2.500 habitantes



los hogares del INE considera teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Ello quiere decir que el trabajo se realiza de forma no presencial fuera de las oficinas y puede ser desde su domicilio, en centros co-working, donde en definitiva existe una conexión a Internet.

No obstante, una vez revisada la bibliografía que analiza el estado de la cuestión en materia regulatoria, en el marco del estudio se prevé el análisis, tanto de la modalidad de trabajo regular que se legisla según el artículo 1 de la Ley (se entenderá que **es regular** el trabajo a distancia cuando se preste, por un **periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada laboral**, o el porcentaje proporcional equivalente según la duración del contrato de trabajo), como el que no llega al 30% de la jornada, que tiene un carácter más ocasional, pero **siendo regular**, es de **al menos un día a la semana** (25% aproximadamente).

Con el objetivo de analizar la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en su medio rural, caracterizar a las personas teletrabajadoras, conocer cómo afecta esta modalidad de trabajo al equilibrio entre la vida laboral y personal, las implicaciones en la salud, el rendimiento de esta forma de trabajo, las perspectivas de las personas que teletrabajan y sus ventajas e inconvenientes, **se ha diseñado una encuesta a 1.900 personas teletrabajadoras**.

Al objeto de la encuesta, se contemplará el análisis de la población que tanto tiene la sede de su empresa en la Comunidad de Madrid, aunque no resida en ella, como aquella población, que residiendo en la Comunidad de Madrid, trabaja para una empresa cuyo domicilio social se encuentra fuera de ella.



2. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

2.1. El marco internacional y los antecedentes de la regulación del teletrabajo

El trabajo a distancia y su subespecie, el teletrabajo, han sido especial objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional en los últimos años. Una de las fuentes primigenias de esta labor regulativa se halla en la [Recomendación nº. 184](#) y el [Convenio nº. 177 de la OIT](#), que define el *trabajo a domicilio* como “aquel llevado a cabo de forma remunerada y habitual por una persona en su domicilio u otro lugar distinto al local de trabajo del empleador y con el fin de prestar un servicio o desarrollar un producto según las pautas establecidas por aquel”. Además de incitar la aplicación de “la política nacional en materia de trabajo a domicilio”, estas propuestas legislativas introdujeron la importancia de compensar a la o el empleado a domicilio los gastos relacionados con su trabajo, como el consumo de energía, comunicaciones, mantenimiento de equipos, el tiempo destinado a tal mantenimiento, etc. Ello con el fin transversal de asegurar la igualdad de derechos entre aquellas personas que, trabajando para la misma persona empleadora, trabajen a domicilio y las que no, ya sea en materia salarial, horaria, de sindicación y negociación colectiva, de seguridad y salud, descansos, Seguridad Social o información. Puede encontrarse un reflejo condensado en el *Capítulo XII. Programas relativos al trabajo a domicilio de la Recomendación*, donde se incluye una apelación al mundo rural: “debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas”.

Recogiendo este mismo espíritu de igualdad en la protección global entre las personas trabajadoras a distancia y las que desempeñan sus actividades en los locales de la empresa, el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002](#) entre CES, UNICE/UEAPME y CEEP -que España nunca ha suscrito- apela a la conveniencia de regular esta modalidad laboral, entendiéndola como una oportunidad para la optimización de la organización laboral empresarial y de las administraciones públicas, la promoción de la autonomía profesional y la conciliación personal, laboral y familiar. El mayor interés de este Acuerdo se haya, por tanto, en la concreción regulativa en torno al teletrabajo, dando especial importancia a su *carácter voluntario* para la persona empleadora y la empleada², aportando además una *delimitación conceptual* que guíe su puesta en marcha por parte de los Estados miembros:

“El teletrabajo es una 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. (...). Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior” (art. 2).

A pesar de su intención de ser aplicado por los Estados miembros en los 3 años posteriores a su aprobación, el Acuerdo no sería tenido en cuenta en España hasta la aprobación de la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), que ampliaría la *noción de trabajo a distancia* hacia aquel también basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, poniendo en valor, al igual que el Acuerdo Marco, su potencialidad en materia de flexibilidad,

² El Acuerdo detalla la posibilidad tanto de que el teletrabajo sea una característica inicial del puesto de trabajo como de que haya una reconversión hacia esta modalidad. Es en este segundo caso donde el texto remarca la voluntariedad del teletrabajo: “Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla. (...). La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario”.



conciliación y creación de empleo. De este modo, el trabajo a distancia quedaría recogido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)), pero sin atender las particularidades del teletrabajo, especialmente las referidas a ese “uso intensivo de las nuevas tecnologías” y sus consecuencias.

Posteriormente, el trabajo a distancia volvería a ser tratado en el ET con la modificación de su artículo 34.8 por el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), que contempla el derecho a solicitar la aplicación de dicha modalidad laboral por parte de la persona trabajadora con razón de efectivar su [derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral](#), en consonancia con la [Directiva 2019/1158 \(UE\) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#).

2.2. La regulación del teletrabajo tras la pandemia

No sería hasta la [extensión del teletrabajo durante la crisis pandémica](#) originada por la COVID-19, y tras la priorización coyuntural dada al trabajo a distancia entre las distintas medidas relacionadas con el empleo por el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#), que se haría especialmente palpable la falta de regulación específica y sus posibles consecuencias ante la falta de una serie de certezas y garantías jurídicas que pudieran distorsionar el marco de las relaciones laborales. Así, el Gobierno central dictaría el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#)³, que acabaría originando la actual [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#) (en adelante, LTD).

La nueva ley española del trabajo a distancia y del teletrabajo se desarrolla en buena medida para abordar los problemas derivados del sustancial incremento del trabajo remoto y virtual con motivo de la pandemia del Covid-19; no obstante, se ha optado por un régimen jurídico que diera respuesta a esta situación, pero con una clara [voluntad de permanencia en el tiempo](#).

A pesar de ello, algunos autores⁴ la consideran una legislación introducida durante la pandemia de forma [precipitada](#), motivada por el fuerte incremento experimentado durante la misma, otras personas expertas y los agentes sociales, destacan el hecho de que la ley es [fruto del diálogo social](#), a pesar de las circunstancias forzadas en que se articula. En todo caso, la mayoría, tanto sus partidarios como detractores, ponen en valor el peso dado en el proceso legislativo a la [negociación colectiva](#), donde se articulan las cuestiones más espinosas que no aborda de forma concluyente la ley.

Con esta nueva regulación, el sucinto [artículo 13 del ET ha perdido su relevancia específica](#), constituyendo actualmente más bien una remisión al contenido singular de la LTD (López Ahumada, 2021⁵). La relación que media entre ambas se da, de hecho, en base al principio de especialidad normativa, de modo que el ET regula el contrato de trabajo común, que ha de aplicarse a todos los efectos al trabajo a distancia, pues la LTD no es una disposición normativa especial de las contempladas por el artículo 2 del ET y, por tanto, el trabajo a distancia no supone una relación laboral

³ Precisamente ante dicha carencia regulativa, algunas administraciones autonómicas legislarían previamente sobre la materia según sus competencias, como es el caso del [Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid](#), compartiendo diversos puntos -sobre todo, en torno a los derechos de las personas teletrabajadoras- con el RD28/2020 y desarrollando directrices protocolarias

⁴ Conde Ruiz, J.I. et al (2022): “¿Cómo Regular el Teletrabajo?”, apuntes 2022/16 FEDEA

⁵ López Ahumada, J.E. (2021). La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal. Noticias Cielo Laboral. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/lopez_noticias_cielo_n10_2021-1.pdf



especial. Por su lado, esta nueva regulación, como ya hemos indicado, recoge las reglas particulares aplicadas a esta forma de organización del trabajo de modo preferente sobre lo dispuesto en la norma general estatutaria, que, en todo caso, será subsidiaria en aquellas cuestiones imprevistas por la LTD.

Asimismo, cabe insistir precisamente en la diferencia entre la concepción previa a la LTD de esta modalidad -que podemos hallar en el ET de 2019- y la que aquella trae consigo desde su publicación, pues la escueta [alusión del art. 34.8 del ET se refería al teletrabajo como una herramienta de conciliación laboral](#) en sí misma. En cambio, esta nueva regulación se limita a reconocer una posible relación entre conciliación y trabajo a distancia, cuya depositaria es en última instancia la apertura a ciertas formas de flexibilidad que este régimen ofrece. Es desde esta óptica que la nueva regulación pone el énfasis en que nos hallamos ante [una forma más de organización del trabajo que no puede ser acotada a mera medida de conciliación](#). Esta sería para la totalidad de las personas entrevistadas una de las mayores virtudes de la LTD.

La tabla que figura a continuación procede a exponer sintéticamente los aspectos de mayor relevancia de esta nueva regulación:

Cuadro 1: Principales ejes de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Elementos fundamentales del articulado	
Capítulo I. Disposiciones generales (arts. 1-4)	
Definición conceptual (art. 2)	<p>“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”. El art. 1 estipula como regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). Ello quiere decir que la regulación de toda modalidad que no supere ese 30% de la jornada no aplica a esta Ley y, por tanto, remite directamente al ET.</p> <p>“b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”</p>
Igualdad de trato y no discriminación del trabajador a distancia (art. 4)	<p>Las personas que trabajen a distancia deberán tener los mismos derechos, condiciones laborales, retribución, promoción, formación, estabilidad en el empleo y posibilidades de conciliación que el personal que acude al centro de trabajo, excepto si son inherentes a la actividad presencial (art. 4.1).</p> <p>Se amplían las causas de discriminación directa e indirecta a la edad, el sexo, el grupo profesional, la antigüedad o la discapacidad, debiendo prestarse los apoyos y realizándose las adaptaciones que procedan (art. 4.3).</p> <p>Deberán ser tenidas en cuenta en “el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad” y de aquellas contra el acoso por causa discriminatoria y acoso laboral (arts. 4.3 y 4.4.).</p>
Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia (arts. 5-8)	
Carácter de voluntariedad (art. 5)	<p>El trabajo a distancia será voluntario para ambas partes, que deberán redactar un acuerdo con un contenido mínimo (detallado a continuación) (art. 5.1.).</p> <p>No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 5.2):</p>



Elementos fundamentales del articulado	
	<ul style="list-style-type: none"> - La negativa de la persona trabajadora al trabajo a distancia; - El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial (desarrollada en el art. 5.3); - Las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.
Acuerdo de trabajo a distancia (arts. 6-8)	<p>Elaboración obligatoria por escrito y antes de que la prestación de distancia de comienzo (art. 6.1). El segundo apartado señala los plazos con que ha de hacerse llegar el documento a la representación legal de las personas trabajadoras y a la oficina de empleo.</p> <p>Contenido mínimo obligatorio (art. 7):</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Inventario de los medios, equipos y herramientas —incluidos consumibles y elementos muebles—, así como su vida útil o período máximo para su renovación. b) Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono. c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora. f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora. g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad. h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, para la protección de datos. k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia. l) Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia. <p>Las condiciones reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán de consenso entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo reflejarse por escrito con carácter previo a su implementación (art. 8).</p>
Capítulo III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia	
Derecho a la carrera profesional (arts. 9-10)	<p>Art. 9: <i>Derecho a la formación</i>: Las empresas deberán garantizar el acceso en igualdad de condiciones y la formación necesaria para teletrabajar.</p> <p>Art. 10: <i>Derecho a la promoción profesional</i> en las mismas condiciones que las personas que trabajan presencialmente, debiendo comunicar por escrito las oportunidades que se produzcan.</p>
Derechos de contenido económico (arts. 11 y 12)	<p>Art. 11: <i>Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa</i>, de todos los equipos necesarios según el acuerdo de trabajo a distancia. Asimismo, se prestará la atención necesaria ante posibles dificultades técnicas (especialmente en casos de teletrabajo) (art. 11.1) y, a fin de evitar la discriminación por discapacidad, los medios y equipos deberán ser “universalmente accesibles” (art. 11.1).</p> <p>Art. 12: <i>Derecho de compensación de gastos</i> directos por parte de la empresa relacionados con equipos y medios vinculados con el desarrollo de la actividad laboral a distancia.</p>



Elementos fundamentales del articulado	
Derechos relacionados con el tiempo de trabajo (arts. 13 y 14)	Art. 13: La persona trabajadora a distancia podrá modificar el horario de trabajo, respetando la normativa de trabajo y descanso, conforme a los límites que se hayan establecido en el firmado con la empresa.
	Art. 14. <i>Derecho al registro horario adecuado</i> , cuyo sistema habrá de incluir el comienzo y fin de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y en concordancia con lo dispuesto en el art. 34.9 del ET.
Derecho a la prevención de riesgos laborales⁶ (arts. 15 y 16)	Las empresas deberán llevar a cabo una evaluación que contemple las peculiaridades de esta modalidad laboral, especialmente en relación a los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo, atendiendo también a la distribución de la jornada, tiempos de disponibilidad, descansos y desconexiones.
Derechos relacionados con el uso de medios digitales (arts. 17 y 18)	Art. 17. <i>Derecho a la intimidad y a la protección de datos</i> : El uso de medios telemáticos y el control de la prestación del servicio a distancia por medio de instrumentos automáticos deberá regirse por los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (art. 17.1). Asimismo, La empresa no podrá exigir instalar programas en dispositivos propiedad de la persona trabajadora para el desarrollo de su actividad (art. 17.2). Tampoco el uso de dichos dispositivos.
	Art. 18: Se reconoce el derecho a la desconexión digital ⁷ fuera del horario de trabajo y en los períodos de descanso (art. 18.1). Previa audiencia con la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa deberá elaborar una política interna al respecto, especificando las acciones de formación y sensibilización de la plantilla a fin de prevenir también el “riesgo de fatiga tecnológica” (art. 18.2).
Derechos colectivos (art. 19)	Las personas que trabajan a distancia tendrán la misma naturaleza y alcance que los de las trabajadoras presenciales del centro al que se encuentran adscritas (art. 19.1). La empresa asegurará una comunicación sin obstáculos entre las personas trabajadoras a distancia y su representación legal (art. 19.2), así como la posibilidad de la participación de aquellas en las actividades que se organicen con motivo de la defensa de sus intereses laborales (art. 19.3).
Capítulo IV: Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (arts. 20-22)	
Obligaciones particulares de las personas trabajadoras a distancia (arts. 20-21)	Estas personas deberán cumplir: <ul style="list-style-type: none"> - con las instrucciones sobre protección de datos establecidas por la empresa (art. 20.1); - con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa (art. 20.2); - con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos establecidos en la empresa (art. 21).
Control empresarial (art. 22)	La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas para la vigilancia y control para verificar que la persona trabajadora cumple sus obligaciones, siempre que respeten su dignidad.

⁶ Este desarrollo normativo encuentra su base jurídica en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

⁷ Los términos que guían el derecho a la desconexión digital se hallan también en Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre.



► El debate sobre la rigidez que introduce la ley

Algunos análisis (Conde Ruiz et al., 2022), como señalábamos anteriormente, son bastante críticos con esta nueva regulación y apuntan a **diversos riesgos** que merece la pena apuntar. Su análisis parte de la premisa de considerar que la nueva regulación establece **dos tipos de teletrabajo**, “el regular” (con un mínimo del 30%), sujeto a todas las exigencias y regulaciones y el “no regular”, por debajo del 30% de la jornada, que permanecería desregularizado al no poder siquiera acogerse al contenido del Acuerdo Marco Europeo⁸. En este sentido, los autores apuntan a que la regulación podría estar introduciendo un incentivo para que la forma de trabajo a distancia no supere el 30%, dado que traspasado este umbral se aumentarían las “rigideces y los costes”, de manera que las empresas podrían forzar que el teletrabajo se quede justo por debajo del umbral para esquivar la regulación y ahorrar coste. En este sentido, se maneja la **hipótesis** de que esta normativa podría introducir una restricción que supondría un **freno para el avance del teletrabajo** en algunos entornos en que el teletrabajo podría ser mayor. Con ello se apunta a que el planteamiento de esta nueva legislación no es acorde con la legislación europea, ni es una respuesta adecuada al reto de la extensión del teletrabajo en el marco de la transformación digital de la economía y en un contexto de reducción de los factores que contribuyen al cambio climático.

En sintonía con este punto de vista, entre algunas de las personas expertas entrevistadas, se señala la **excesiva rigidez temporal y espacial de la LTD** ante, por un lado, la fijación de dicho umbral en la determinación del tiempo de trabajo considerado como teletrabajo y, por otro, la obligatoria determinación del lugar de trabajo en el acuerdo individual de teletrabajo, restando bajo este prisma la flexibilidad y la autonomía que caracterizan al teletrabajo.

“Hubiera sido preferible que [la LTD] viabilizara el teletrabajo como una forma de organización más autónoma por parte de los empleados: organizarse cómo y cuando quieran para cumplir los objetivos del empleador. Sin embargo, lo que hace por tal de ser garantista es obligar a ambas partes a comprometerse con la fijación del tiempo y espacio en que debe acotarse la actividad del teletrabajador” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

En contraposición a esta valoración, otros actores y personas expertas consideran fundamental el establecimiento tanto de un umbral mínimo como de un lugar de trabajo concreto. Las razones son atribuidas a la **prevención de riesgos laborales** (PRL), al considerar que, en primer lugar, resulta elemental prevenir el aislamiento social potencialmente resultante de un modelo *full-remote*, con todos los riesgos psicosociales en que puede derivar⁹. En el segundo caso, las normas y recomendaciones en PRL remiten, según la legislación vigente, al desarrollo de una actividad en un centro o lugar de trabajo específico. Además, de “deslocalizarse” el trabajo a distancia, incrementarían las dificultades actuales para su control, vigilancia y evaluación, ya de por sí de compleja aprehensión, como se expone con posterioridad.

Quienes critican esta rigidez con el establecimiento de este umbral aseveran que se trata de una **normativa discriminatoria** por la referida ausencia de regulación por debajo del 30% de la jornada, lo que resta derechos a una parte de las personas que teletrabajan. Es por ello que algunas personas expertas señalan a esta como una de las causas que evitan que la LTD contribuya realmente a la extensión del teletrabajo.

⁸ Ello implica que derechos básicos garantizados por la LTD 10/2021 como los de contenido económico, a la igualdad de trato y no discriminación de la persona empleada a distancia, a la promoción profesional o a una PRL adaptada al teletrabajo no sean aplicables a quienes teletrabajen por debajo del umbral del 30% más allá de los principios generales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

⁹ Con posterioridad se aborda el debate adyacente a los riesgos psicosociales de una versión *full-remote* de teletrabajo.



No obstante, desde ambas perspectivas antagónicas, tiende a percibirse un **efecto más bien neutral a este respecto por parte de la ley**, pues todas las personas entrevistadas coinciden en que la responsabilidad del mayor o menor impulso de esta modalidad laboral queda más bien circunscrita a **aspectos político-estratégicos y culturales**, no siendo la mayor o menor regulación de esta forma de organización del trabajo un aspecto determinante en las experiencias europeas, sino más bien accesorio.

“La ley no desincentiva el teletrabajo (...), es prácticamente neutra (...). Sigue el Acuerdo Marco de la Comisión Europea, que lleva más de 20 años aplicándose, la ley tan solo lo desarrolla” (José Varela, UGT).

► La controversia en torno al acuerdo individual de trabajo a distancia

También existe cierta controversia en lo que respecta al **acuerdo de trabajo a distancia**, remitiendo la mayoría de sus críticas a su **carácter individual**. Por un lado, se cuestiona la necesidad de la firma de tal documento por cada persona empleada en la medida en que su contenido acaba siendo estandarizado y aplicado igualmente entre aquellas personas que lo suscriben, además de no recoger más derechos y deberes que los ya planteados por el Acuerdo Marco de la Comisión Europea mentado más arriba. Bajo este razonamiento, se sostiene que “la ley viene a **incrementar la burocracia** de lo que ya se hacía en base al Acuerdo Marco Europeo” (CEIM, 2022).

Desde las organizaciones sindicales se desdeña el carácter burocrático adicional de la ley, apelando a que cualquier cambio en las condiciones de trabajo ha de quedar acordado y acreditado por ambas partes igualmente.

Pero donde unas personas encuentran una burocratización del proceso de conversión al teletrabajo (cuando supera aquel 30% de la jornada), otras perciben una **mayor garantía en los derechos de las personas empleadas que lo ejercen**. Se trataría, por ende, de una regulación más segura que la anterior, que solía circunscribirse a algún acuerdo colectivo. Concretamente, otorgaría mayor seguridad a las personas teletrabajadoras en cuanto a los costes derivados del trabajo a distancia, pero también al empresariado, al detallarse los deberes que cada persona empleada se compromete a cumplir.

El otro elemento controvertido respecto al carácter individual del acuerdo de trabajo a distancia es la **reversibilidad** del mismo. Mientras algunas personas expertas encuentran en este rasgo uno de los avales de los derechos, tanto de las personas teletrabajadoras (en caso de no ver satisfechas sus necesidades o preferencias por medio de esta modalidad), como de las empleadoras (por incumplimiento del acuerdo por parte de aquellas o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción¹⁰); otras lo consideran justamente una nueva fuente de incertidumbre en las relaciones laborales, de tal modo que ambas partes pierden capacidad de perspectiva a largo plazo para tomar decisiones referentes bien a su vida profesional, familiar o personal (personas teletrabajadoras), bien a transformaciones de ámbito estructural en la empresa (empleadoras).

Estas críticas pueden vincularse a su vez a otra dirigida a uno de los principios esenciales ya no solo de la LTD, sino también del Acuerdo Marco de la Comisión Europea: **el carácter voluntario del trabajo a distancia**. Así, algunas de las personas expertas entrevistadas consideran que la preeminencia de esta voluntariedad en los acuerdos de trabajo a distancia puede ser excesiva, argumentando que facilita precisamente su uso como herramienta de conciliación, así como que

¹⁰ Conviene subrayar que varias de las personas entrevistadas plantean un paralelismo entre la lógica que rige el acuerdo de trabajo a distancia y la del acuerdo por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual (art. 41 ET).



desvirtúa su naturaleza en tanto forma de organización del trabajo, aminorando su potencialidad como vector de transformación del modelo productivo del país.

“La voluntariedad avala también el tema de la conciliación. Si es voluntario, ¿quién lo pide y quién no lo pide?” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

Desde un punto de vista de género, tal voluntariedad, dada la perspectiva cultural aún presente del teletrabajo como **herramienta de conciliación**, estaría intensificando un riesgo objetivo que ya trae consigo de por sí este modelo¹¹.

Tal y como apuntan las personas expertas, si realmente se concibe que el teletrabajo puede presentar ventajas a nivel social más allá de la conciliación (disminución de la polución, potenciación del medio rural, atracción de talento en empresas, corresponsabilidad, etc.), debería adoptarse como una estrategia pensada desde un punto de vista estructural y organizativo y, por tanto, estratégico. De este modo, si se trata de algo que atañe a la **transformación del modelo productivo** español, podría ser pernicioso dar más peso a la voluntad individual de cada persona trabajadora que a las necesidades del conjunto social. Así, este principio, aunque es erigido en un primer momento como uno de los elementos más garantistas de la LTD, podría acabar siéndolo tan solo unilateralmente, minando la capacidad de los actores políticos y empresariales para promover aquella transformación estratégica, con las repercusiones sociales que ello podría conllevar en el medio-largo plazo.

“Como es un cambio organizativo, y no una política de conciliación, si yo cambio mi modelo organizativo y apuesto por digitalizarme (...) y necesito tener menos instalaciones porque lo voy a invertir todo en tecnología, tener gente en la oficina es un lastre difícilmente justificable. Se trataría de considerar el teletrabajo como parte de las posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”. (Eva Rimbau, profesora de economía y empresa UOC).

Esta postura, sin embargo, no implicaría necesariamente cercenar por completo el principio de voluntariedad, sino desplazarlo a un segundo plano, de tal forma que cuestiones como horarios y el lugar de trabajo pudieran continuar siendo guiadas por él. Ahora, cabe cuestionar si este paso de la voluntariedad a un “segundo plano” contribuiría o no a una **posible brecha** entre personas teletrabajadoras y el resto de ocupadas e, incluso, en el seno de las primeras.

► Supuestos de no aplicación de la Ley

Más allá de estos debates, conviene puntualizar también varios supuestos de teletrabajo en que la nueva legislación no aplica:

- Así, el **sector público** cuenta con regulación específica en el art. 47 bis EBEP tras el Decreto-Ley 29/2020, que no diferencia entre regular y no regular, siendo la regulación común con independencia de superar el 30% de la jornada.
- Al ser una norma aprobada en medio de la pandemia de la COVID- 19, la Disposición Transitoria 3ª LTD excluye de su ámbito de aplicación **el trabajo a distancia realizado durante la pandemia**¹² que se considera de carácter coyuntural.

¹¹ Tal riesgo es abordado en profundidad en el apartado relativo a esta cuestión.

¹² La nueva norma establece que el teletrabajo “implantado excepcionalmente, en aplicación del art. 5 Decreto-Ley 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del Covid-19” está sujeto a la “normativa laboral ordinaria” siendo exigible a las empresas la dotación al trabajador de “medios, herramientas y consumibles necesarios” para desarrollar esta forma de trabajo y con un mero reenvío de la “compensación de gastos” a la negociación colectiva.



2.3. El papel de la negociación colectiva

Este articulado de la ley, sin embargo, debe ser considerado desde la motivación de promoción de la negociación colectiva del legislador, lo que puede apreciarse en dos características clave de la LTD. De un lado, esta Ley solo es **de aplicación inmediata en tres supuestos**: si el trabajo a distancia no es regulado por el convenio colectivo aplicable; una vez venza el convenio si este sí regula la modalidad en cuestión; y, en el caso de que no se haya previsto una fecha de finalización para el convenio, se aplicará pasado el año, a no ser que se pacte una prórroga para la aplicación del nuevo texto, que no podrá superar los 3 años. Esta **priorización del convenio colectivo**, que tiene también la pretensión de acompañar la adaptación a nuevas formas organizativas de trabajo desde la flexibilidad interna en las empresas, es señalada también como una de las cuestiones más controvertidas por parte del análisis reciente (López Ahumada, 2021b¹³).

La segunda característica, que, combinada con la anterior, puede llegar a agudizar la problemática, vendría a ser la **extensa gama de cuestiones relevantes cuya regulación específica es relegada al convenio colectivo** (Ruiz Torres, 2021)¹⁴, concretamente:

- La ejecución de la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad presencial (art. 6.3).
- La forma y momento en que ha de realizarse la cuantificación de la compensación de gastos que ha de hacer la empresa a la persona empleada (art. 7).
- Los mecanismos y criterios que justifiquen la conversión de una modalidad a otra (art. 8).
- El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11).
- Los mecanismos de determinación compensación y abono de gastos (art. 12).
- Las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (art. 19).

Desde puntos de vista críticos, se sostiene que algunos de estos elementos cruciales de la LTD dejan un **margen excesivo a la negociación colectiva**. Sería el caso, por ejemplo, del también controvertido umbral del 30%, pudiendo ser aumentado en los convenios; o de la compensación de gastos, que, en lugar de acotar una cifra monetaria mínima, se limita a prohibir que los medios para el teletrabajo supongan la asunción de gastos para la persona trabajadora, mermando según esta óptica las garantías de este derecho. Aunque existen posturas que critican una excesiva sustantividad del acuerdo individual de trabajo a distancia frente a una limitada variedad de materias delegadas a la negociación colectiva (Conde-Ruiz, Jansen y Lahera Forteza, 2022)¹⁵, para la mayor parte de la

¹³ López Ahumada, J. E. (2021). La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXXI(281), 513-540. <http://10.22201/fder.24488933e.2021.281-2.81078>

¹⁴ Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia de la comunicación social*, 26, Número especial, 11-18. <https://dx.doi.org/10.5209/hics.742>

¹⁵ Conde-Ruiz, J- I., Jansen M. y Lahera Forteza, J. (2022). ¿Cómo regular el teletrabajo? *FEDEA-Apuntes*. https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-16.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=actualidad&utm_campaign=estudio



literatura consultada, esta delegación normativa supone el **riesgo de dejar ciertos vacíos regulatorios**, al menos, en el medio plazo.

► La aplicación de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid

Es el caso de **convenios colectivos regionales en la Comunidad de Madrid**¹⁶, donde el 26% de los vigentes hace algún tipo de referencia al teletrabajo, pero solo un 9%¹⁷ lo desarrolla, cifra no obstante que se sitúa por encima de la media nacional (6%). Así, hallamos ejemplos como el del Sector del **Comercio del Metal**¹⁸ (2019) y de **Industria, Servicios e Instalaciones del Metal** (2021)¹⁹, que limitan su regulación al reconocimiento de los principios básicos en torno al trabajo a distancia previamente recogidos por el ET: voluntariedad entre las partes contratantes, reversibilidad, igualdad de derechos (de formación, promoción profesional, representación, etc.) entre las personas que trabajan a distancia y las que lo hacen presencialmente, información a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) de los acuerdos individuales de trabajo a distancia y derecho a la desconexión digital.

Dos de los únicos convenios que van más allá de la mención de dichos principios legislativos son el del Sector de **Comercio Vario** (2019)²⁰ y el de **Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías** (2021)²¹. El primero, desarrollando los arts. 4.4 y 8.3 y la disposición adicional tercera de la LTD, contempla una ampliación especial de la frecuencia de teletrabajo para las personas empleadas con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad acreditada de atender familiares de primer grado de consanguinidad. También considera esta modalidad como recurso para trabajadoras víctimas de violencia de género. El segundo convenio es el único en el ámbito madrileño que pasa a desarrollar la ley en algunos de sus aspectos fundamentales. Por ejemplo, establece la compensación de gastos de la persona que trabaja a distancia en una cifra fija (35€ brutos mensuales y jornada completa, abonándose la cantidad proporcional en situaciones de trabajo de menor extensión horaria) y define los plazos y contenido de la información que ha de transmitirse a la RLT en torno a la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo.

¹⁶ Los convenios colectivos sectoriales de la CM indicados a continuación son los únicos que contienen a fecha de realización de este informe (octubre de 2022) cláusulas referentes al trabajo a distancia. No ha de olvidarse que existen otros de ámbito estatal (sectoriales y de empresas con implantación pluri-autonómica) que son de aplicación a empresas con sede o actividad en la CM. Si tenemos en cuenta que las empresas multinacionales o de ámbito estatal tienden a tener su propio convenio y son las que mayor desarrollo han tenido en torno a teletrabajo, y que es en la capital donde se sitúa la mayoría de las sedes de estas compañías, las conclusiones derivadas de la muestra seleccionada (convenios sectoriales de la CM) deben tomarse como una pequeña representación de las tendencias que pueden encontrarse actualmente en el desarrollo de la LTD por medio de la negociación colectiva. <https://dx.doi.org/10.5209/hics.742>

¹⁷ Cifras obtenidas mediante consulta del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, del Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>

¹⁸ [RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid \(AECIM\) y por CC OO y UGT \(código número 28000745011982\).](#)

¹⁹ [RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, suscrito por la asociación empresas del Comercio e Industrias del Metal de Madrid \(AECIM\) y por la representación sindical, CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT \(código número 28003715011982\).](#)

²⁰ [RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español \(Copyme\) y por los sindicatos UGT y CCOO.](#)

²¹ [RESOLUCIÓN de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por COMAT y la Asociación Empresarial UNO y por la representación sindical de CC OO y UGT \(código número 28100055012016\).](#)



Uno de los convenios colectivos regionales más recientes y el que hasta ahora despliega en mayor medida la LTD, es el de [Oficinas y Despachos](#) (2022)²². Además de albergar todos los desarrollos enunciados, tiene la particularidad de ser el primero (regional) que sitúa un umbral mínimo de trabajo presencial, indicando que no debe ser menor del 40% de jornadas mensuales²³, a excepción del período del 1 de julio al 30 de septiembre de cada año. Asimismo, hace una enumeración de los “medios, equipos y herramientas” con las cuales las empresas del sector han de dotar a quienes trabajen a distancia en caso de ser necesario, desde electrónicos y digitales, hasta ergonómicos (sillas y reposapiés). Complementariamente, establece una compensación económica mínima de 1,50 € por cada día que se trabaje bajo esta modalidad.

Por último, los convenios del Sector de [Doblaje y Sonorización](#) (Rama Artística) (2021)²⁴ y el ya mencionado de [Industria, Servicios e Instalaciones del Metal](#), ante la complejidad de adaptación de buena parte de los puestos de trabajo propios del sector y la necesidad de adecuación tecnológica y organizativa progresivas por parte de las empresas, decretan la constitución de una mesa de trabajo o comisión técnica, respectivamente, sobre teletrabajo, compuestas por las partes firmantes y negociadoras y prestas al desarrollo aplicado de la LTD de cara a la elaboración de los siguientes convenios colectivos.

Este [escaso desarrollo normativo por medio de la negociación colectiva no es exclusivo del ámbito madrileño](#). De hecho, UGT (2022)²⁵ denuncia que, durante el 2021, solo el 13,55% de los convenios firmados en España incorporaban algún tratamiento del teletrabajo, y afirma que la mayor parte del respectivo clausulado se limita a referirse a la LTD o acuerda estudiar su posible implantación en el futuro, dejando sin regular cuestiones tan elementales como la estipulación de la compensación de costes para la persona teletrabajadora.

► El papel de la negociación colectiva

A pesar de estas deficiencias iniciales del desarrollo normativo sectorial y empresarial, para algunos autores y expertos, “la negociación colectiva es esencial para una cuestión como el teletrabajo, ya que las posibles condiciones varían mucho en función del sector y de la empresa” (José Varela (UGT)). Tomando nuevamente el derecho de compensación de gastos como ejemplo, desde esta perspectiva su efectuaración ha de tener en cuenta no solo la fluctuación de precios de determinados gastos (los energéticos, por ejemplo), sino que cada sector de actividad posee diferentes particularidades que determinan el uso de unos medios u otros para el teletrabajo, más o menos costosos. Asimismo, las empresas tienden a contar con condiciones y derechos laborales específicos que no tienen por qué hallarse generalizados en su sector y que pueden ser susceptibles de modificación con la conversión al teletrabajo (por ejemplo, cheques-restaurante, coche de empresa, etc.). De este modo, la función de la ley sería la de constituir un marco que establece los principios

²² [Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE \(CEIM\) y CC OO y UGT por la representación sindical.](#)

²³ Esta decisión es justificada en el propio texto: “Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales” (art. 44.4).

²⁴ [Resolución de 4 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Doblaje y Sonorización \(Rama Artística\), suscrito por AEDMA y AMAEDYS y por la representación sindical ADOMA, FSC-CC.OO., LOCUMAD Y FESMC-UGT Madrid \(código número 28100045012015\).](#)

²⁵ UGT (2022, marzo). *UGT exige a las empresas negociar el teletrabajo y la desconexión digital en los convenios colectivos.* <https://www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/ugt-exige-a-las-empresas-negociar-el-teletrabajo-y-la-desconexion-digital-en-los-convenios-colectivos/>



generales para su posterior desarrollo y **adaptación mediante la negociación colectiva en cada ámbito donde corresponda.**

En lo que respecta a la mera mención o reiteración de normas superiores en los convenios posteriores a la LTD, se defiende también que se trata de un tratamiento habitual de la legislación laboral reciente por parte de sindicatos y patronal, con objeto de dar cierto lapso de tiempo a las partes para conocerla, estudiar sus implicaciones y posicionarse, así como para difundir su existencia y principios básicos entre la población trabajadora adscrita a la negociación. De hecho, es esta última cuestión la que vendría a justificar esa reiteración superficial, a fin de **facilitar su divulgación entre las plantillas** al ofrecer la posibilidad de remisión a un único texto legal para el conocimiento de sus derechos y deberes.

Además, según señalan Conde J.I. et al. (2022), buena parte de los supuestos de trabajo a distancia ya regulados previamente por convenios o acuerdos colectivos vigentes provienen del desarrollo de fórmulas de trabajo a distancia en el marco de los procedimientos de adaptación laboral (del art. 34.8 ET) por **conciliación familiar y laboral**. Este hecho, que por un lado indica la cierta urgencia de actualización de numerosos convenios y acuerdos, pone de relieve también la ventaja comparativa que presentan aquellos que, al menos, se limitan a referirse a la LTD.

Igualmente, es imprescindible tener presente el contexto casi inmediatamente posterior a la publicación de la ley, marcado por la inflación generalizada y la consecuente pérdida de poder adquisitivo de la población, desplazando el interés en materia de teletrabajo y llevando el foco de atención en la negociación colectiva a asuntos considerados más urgentes como el de la **actualización salarial**.

Otras personas expertas apuntaron también durante las entrevistas al “conservadurismo empresarial”, marcado aparentemente por una suerte de “cultura presentista”, según la cual el teletrabajo podría despertar diversas **dudas e inseguridades en el empresariado**. Desde CEIM no se detectaría esa “cultura presentista” pues, si bien hay sectores donde no es posible la presencialidad, allá donde lo es, se está llegando a acuerdos. Asimismo, habría que evitar un desmantelamiento físico de las empresas, ya que la tangibilidad de las empresas a través de oficinas y edificios donde se desarrolla la actividad tiende a ser muestra de solvencia de las mismas (Luis Méndez, CEIM).

2.4. La regulación del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid

Por último, hay que recordar, tal y como se apuntaba con anterioridad, que la Comunidad de Madrid aprobó su [Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid](#), que afecta únicamente al personal funcionario. Así, siguiendo la estela normativa de Comunidades Autónomas como La Rioja y Castilla-La Mancha, se regularía el teletrabajo en la administración autonómica cuyas **características más sobresalientes** son:

- Al contrario que lo dispuesto en la LTD, no existe la figura del acuerdo de trabajo a distancia, sino del **Programa Individual de Teletrabajo**. Este documento es voluntariamente elaborado y enviado por el personal interesado en adoptar esa modalidad a la Función Pública, encargada de aprobar o denegar tal conversión. En su contenido, aquel, con la autorización y supervisión de su responsable, detalla las condiciones y tareas de teletrabajo -en base a lo dispuesto en el propio Decreto-, debiendo cumplir además ciertos requisitos como el de una



antigüedad no menor de 6 meses en el puesto de trabajo. Asimismo, la Función Pública puede revocar la aprobación de dicho Programa por diversas causas (rendimiento, calamidad, organizativas, etc.).

- Según María Teresa Moreno Carmona, del IRSS, “ha supuesto una conversión en la definición de funciones del personal público en la administración madrileña, al explicitar el paso de la organización de su labor a un [modelo por objetivos](#)”.
- El Decreto no reconoce el derecho a compensación de gastos derivados del teletrabajo, virviendo en un potencial ahorro de costes para la CM, sobre todo si se tiene en cuenta la reducción de desplazamientos y -tanto de gastos relacionados con dietas y accidentes *in itinere*- que esta modalidad permite.
- En dicho Decreto se establece en su art. 23.3 la creación de una [Comisión de Seguimiento](#) de composición paritaria que, entre otras cuestiones, pueda estudiar y proponer cuantas medidas de mejora o de desarrollo del régimen de teletrabajo estime procedentes.

2.5. El papel de los sindicatos ante el teletrabajo

La primera constatación clara para las organizaciones sindicales es que en las [grandes empresas](#) resulta menos dificultosa la negociación en torno a la cuestión del teletrabajo; y ello es debido, en primer lugar, a la mayor fuerza sindical en este tipo de empresas y, en segundo lugar, al hecho de contar generalmente con más puestos de trabajo con puestos teletrabajables.

Una de las inquietudes frente al surgimiento y extensión del teletrabajo donde antes no era común es el reto que puede plantear a los sindicatos y la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas (Sostero et al., 2020)²⁶. De un lado, se señala que [la ausencia de un contacto presencial habitual](#) entre las y los compañeros de trabajo puede provocar una reducción de las oportunidades de encuentros informales que contribuyan al traslado colectivo de vivencias y reivindicaciones laborales, clave para la conformación de objetivos comunes y una toma de conciencia colectiva. En relación con ello, por otro lado, la carencia de un puesto físico propio en el centro de trabajo y de socialización cotidiana con compañeras/os podría generar una disolución de la identidad profesional y del sentimiento de pertenencia, algo que a su vez abocaría a un mayor [individualismo](#). Esto, además de plantear dificultades a las empresas para fidelizar a su personal, obstaculizaría nuevamente las oportunidades para la conformación de intereses comunes entre la plantilla, base subjetiva esencial para la operatividad sindical.

Mientras para algunas de las personas entrevistadas tales argumentos compondrían las principales razones para rechazar el modelo de trabajo a distancia *full-remote*, para los sindicatos consultados (UGT y CCOO) los retos organizativos y operativos que les plantea el nuevo escenario serían más bien una cuestión de [adaptación](#) en dos sentidos: primero, tecnológica, aprovechando los medios informáticos para la organización de actos y eventos que antes eran totalmente presenciales; y, en segundo lugar, formativa, tanto en cuanto al contenido de la LTD y su aplicación en la negociación colectiva, como en lo que respecta a la PRL, que plantea nuevas problemáticas de difícil abordaje.

²⁶ Sostero M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. and Bisello, M. (2020), Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? *JRC Technical Report 2020/05, JRC121193, European Commission*, Sevilla.



De este modo, aunque los sindicatos tienden a posicionarse también a favor de [modalidades híbridas de teletrabajo](#) frente al *full-remote*, las razones no parecen relacionarse con los retos organizativos que les plantea, sino más bien con los riesgos psicosociales que pueden derivar de un aislamiento social excesivo y en los que profundizaremos posteriormente.

2.6. La regulación del derecho a la desconexión

Como se verá con posterioridad, uno de los principales factores de riesgo para la salud está vinculado con un factor de [riesgo psicosocial](#) como es la dificultad de desconexión digital en la que más frecuentemente pueden incurrir las personas que teletrabajan. Es por ello que en este punto resulta fundamental analizar su regulación en la normativa en nuestro país.

En España, la [Ley Orgánica sobre Protección de Datos \(LOPD\) 3/2018](#) introduce nuevos derechos digitales en el derecho laboral, entre ellos el derecho a la desconexión.

Esta ley proporciona el marco normativo nacional para la protección de datos y, más ampliamente, la garantía de los derechos digitales. Contiene cinco artículos específicamente dedicados al tratamiento de la protección de datos en el ámbito laboral. En primer lugar, el artículo 88 de la LOPD ("Derecho a la desconexión digital en el trabajo") reconoce este derecho a todas y todos los trabajadores y funcionarios. El artículo cumple también una función de promoción para los representantes de los empresarios y de los trabajadores.

La ley española no impone a los interlocutores sociales la obligación de negociar sobre el derecho a la desconexión, pero introduce la [obligación de que todos los empresarios tengan una política en este sentido que apliquen en sus empresas](#), ya sea a través de un acuerdo con los sindicatos/representantes de las y los trabajadores o a través de una carta (previa consulta con los representantes de los trabajadores). La carta tendrá que establecer la operativa del proceso de desconexión y, al mismo tiempo, deberá indicar las acciones que la empresa llevará a cabo para concienciar y mejorar las habilidades de las y los trabajadores en la utilización y gestión sensible de las herramientas digitales relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, todas las empresas tienen que regular el derecho a la desconexión independientemente de su tamaño.

Como indica el apartado 2 del artículo 88 de la LOPD, el derecho a la desconexión [puede regularse a través de un convenio colectivo de sector o de empresa](#). La negociación sobre este aspecto está, por tanto, fuertemente incentivada por la ley, pero [no es obligatoria](#), ya que las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores sobre los contenidos mínimos de la negociación colectiva no han sido modificadas por la LOPD²⁷.

La [Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia](#), en su Artículo 18 (Derecho a la desconexión digital), de hecho, en este sentido se apoya en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, al señalar:

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

²⁷ Vargas, O. et al. (2020): *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound.



Para algunas personas expertas, debido a su estrecha relación con los riesgos psicosociales de dicha modalidad laboral, este derecho [debería haber sido incluido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales](#), lo que además contribuiría a resolver desde su punto de vista dos de sus principales problemas: el reconocimiento del derecho de la persona empleada, pero sin la estipulación del agente obligado a su efectación, limitándose el papel de las empresas a tener un protocolo interno de desconexión según el cual han de “limitar las comunicaciones”; y, en segundo lugar, la no obligatoriedad de que el contenido de dicho protocolo no precise ser negociado con la RLT para su aprobación y puesta en práctica, restando a los sindicatos la función de promover su cumplimiento. Estas problemáticas harían de la ley una normativa excesivamente laxa.

Para Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) las fórmulas para resolverlo podrían ser diversas, “desde una reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, hasta por medio de instrucciones por parte del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”. Este último, por ejemplo, introdujo progresivamente en dicha normativa cuestiones como el acoso sexual y el acoso por razón de género, desarrollando dichas figuras a través de instrucciones.

Desde el punto de vista de María Luz Rodríguez (Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM), en cambio, esa laxitud que se denuncia no sería tal. Aunque admite que el modelo de regulación del derecho de desconexión español podría asemejarse más al francés, en el cual se inspira y se da más peso a la negociación colectiva frente a los protocolos empresariales; según ella, la LOPD da los mimbres suficientes para el [abordaje de ese derecho en los propios convenios colectivos](#).

No obstante, algunas de las personas entrevistadas aseguran que en la mayoría de los convenios o acuerdos colectivos la tendencia es la incorporación del [contenido generalista](#) de la ley sin extensión ni desarrollo alguno a la realidad particular a la cual remiten ni en cuanto a los medios que van a hacer efectivo el derecho. El correlato práctico sería, según denuncian, una mera elaboración protocolaria, que generalmente no es compartida ni difundida entre el personal empleado, hallando las mayores excepciones en las grandes empresas. En última instancia, la consecuencia de esta [falta de efectividad del derecho a la desconexión digital](#) (sea o no en régimen de teletrabajo) estaría suponiendo la extensión de las jornadas laborales para muchas personas ocupadas, algo incentivado por la propia normativa:

“La legislación nacional -no tanto la del funcionamiento público- premió de alguna manera la flexibilidad y la extensión de las jornadas por la desconexión, pues prevé que se pueda llegar a acuerdos para retribuir horas extraordinarias motivados por la hiperconexión, asentando un precedente” (María Teresa Moreno Carmona, IRSS).



3. LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y POR EL AHORRO ENERGÉTICO COMO IMPULSOR DEL TELETRABAJO

En un contexto como el actual, nos enfrentamos a retos sociales, económicos y ambientales de gran envergadura, como el fenómeno del cambio climático, sobre el que se están adoptando diversas estrategias y planes para hacerle frente desde diversos ámbitos, entre ellos el marco laboral. En esta dirección se pronuncian algunos informes, señalando que el teletrabajo puede tener ventajas²⁸ para la economía en su conjunto, al contribuir a disminuir la contaminación con la reducción de los desplazamientos y, con ello, avanzar en la lucha contra el cambio climático.

“Probablemente para grandes ciudades como Madrid, el efecto del teletrabajo sea favorable” (Eva Rimbau, profesora de economía y empresa UOC).

“Es una vía para descongestionar las grandes ciudades” (Luis Méndez, CEIM).

Son numerosas las llamadas de atención de diversos organismos internacionales sobre el enorme poder de contribución del teletrabajo al freno del cambio climático, y al ahorro energético más recientemente.

Así, en abril de 2022, la **Agencia Internacional de la Energía (IEA)**²⁹ establecía el **trabajo remoto entre las recomendaciones de su documento de pautas para el ahorro energético**, reducir la dependencia de Rusia. En este sentido, apunta a que los desplazamientos al trabajo suponen alrededor de una cuarta parte del petróleo utilizado por los coches en la Unión Europea, y el trayecto medio en coche es de unos 15 kilómetros. Todo ello teniendo en cuenta que más de un tercio de los trabajos en la Unión Europea podrían realizarse desde casa. Es por ello que se señala que el empresariado debería fomentar el teletrabajo, pues cada vez que se trabaja desde casa, se ahorra dinero y se evita la quema de combustible. Con esta medida, según el informe de la IEA, podrían ahorrarse 170 mil barriles diarios de consumo de petróleo por un día de teletrabajo, y 500 mil diarios si fueran tres días³⁰.

No obstante, una publicación más reciente de Eurofound (Bisello y Profous, 2022)³¹ matiza parte de estas indicaciones de la IEA. Aunque considera que generalmente el teletrabajo tiene la potencialidad de ser una medida contra el cambio climático y el consumo de combustibles fósiles, aclara que han de tenerse en cuenta ciertos factores, entre ellos: el número de días en que se teletrabaja, la distancia y la duración del viaje, el medio de transporte empleado por cada persona trabajadora y el grado de ocupación del vehículo.

Por su parte, el estudio elaborado por Greenpeace (Büttner y Breitzkreuz, 2021)³², que concluyó que, en efecto, un día más de teletrabajo a la semana por cada persona que actualmente, aun pudiendo teletrabajar, no lo hace, supondría probablemente un ahorro de alrededor el 3 % de las emisiones

²⁸ Conde Ruiz, I. et al (2022): “¿Cómo Regular el Teletrabajo?”, apuntes 2022/16 FEDEA

²⁹ [How to save money, reduce reliance on Russian energy, support Ukraine and help the planet](#)

³⁰ IEA. (2022). *Un plan con 10 medidas para reducir el consumo*. https://iea.blob.core.windows.net/assets/6baf76de-229f-4c6f-a548-47cd8cbe26b4/A10-PointPlantoCutOilUse_Spanish.pdf

³¹ Bisello, M. y Profous, C. (2022). *Is telework really a 'green' choice? An overview and assessment of its climate impacts*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-during-the-pandemic-prevalence-working-conditions-and-regulations#wp-106999>

³² Büttner, L. y Breitzkreuz, A. (2021). *Un año de teletrabajo: Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2*. Greenpeace. <https://es.greenpeace.org/es/sala-de-prensa/informes/un-ano-de-teletrabajo-su-impacto-en-la-movilidad-y-en-las-emisiones-de-co2/>



diarias ligadas al transporte, o sea, aproximadamente, más de 400 toneladas de CO₂-eq diarias en Madrid. Una reducción que, de ampliar a dos jornadas más de teletrabajo, podría superar el 5%.

Pero los **efectos positivos** que pudieran resultar de una aplicación generalizada del trabajo remoto **podrían verse mermados** si, por ejemplo, la extensión de esta modalidad en su versión híbrida (con días presenciales) diese lugar a una migración cuantiosa de personas teletrabajadoras a otros lugares distantes del centro de trabajo. Ello considerando que este tipo de centros y empresas con posibilidad de trabajo remoto suelen situarse en ciudades, donde la vivienda y otros costes de vida son más caros, de modo que el teletrabajo podría favorecer la mudanza de quienes lo practican a otros territorios. En ese caso, los viajes hasta el centro de trabajo el/los días/s de actividad presencial podrían igualar en consumo a aquellos que se hacían a diario en un formato totalmente presencial.

“El teletrabajo, como cualquier forma de trabajo, hay que analizarla. Hay que ver los beneficios, sus desventajas y, en ese sentido, establecer propuestas complementarias para que el impacto ambiental sea el mejor posible. No podemos vender el teletrabajo como una fórmula inocua” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

También es importante contar con las **condiciones estacionales y climáticas**. Si bien en verano las oficinas tienden a requerir un mayor consumo para su refrigeración -así como el aire acondicionado de los coches, que elevan el gasto de carburante-, en invierno, los sistemas centralizados de calefacción y la proximidad física entre la plantilla hacen generalmente más eficientes los centros de trabajo que los hogares. En este sentido, resulta de gran relevancia poner en la balanza si estos centros permanecen o no abiertos durante toda la semana independientemente de la concentración de personas en sus instalaciones, pudiendo darse una multiplicación del consumo al sumar el gasto particular de las residencias. Esta duplicidad de lugares de actividad puede estar asociada, a su vez, a un **aumento en el uso de medios electrónicos y digitales**. Por ejemplo, es común que con la reorganización del trabajo en torno a modelos híbridos la plantilla tenga equipos (como pantallas, teclados, etc.) para teletrabajar distintos a los que ya se encuentran en la oficina para las jornadas presenciales. Estas casuísticas repercutirían en el aumento de la “contaminación digital”.

“La extensión del teletrabajo, si no es bien planificada, puede tener efectos adversos. Por ejemplo, el uso masivo de aparatos como los rúters wifi o la instalación de fibra óptica tiene un gran impacto en el medio ambiente. La posible multiplicación de aparatos electrónicos (impresoras, pantallas, etc.) puede elevar la contaminación derivada tanto de su producción como de su vertido” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

Respecto al **consumo en los hogares**, el artículo en cuestión refiere la posibilidad de un “efecto rebote” en cuanto a la frecuencia de los viajes cotidianos en el núcleo familiar. Es decir, el probable aumento de la disponibilidad del vehículo familiar a causa del teletrabajo podría *tentar* un mayor uso del mismo entre otros miembros del hogar. Pero el ahorro tendencial podría verse también amortiguado por la necesidad de desplazamientos que antes se realizaban de camino al puesto de trabajo (por ejemplo, llevar a las y los hijos al colegio o hacer la compra).

A nivel estatal, la pronunciación en torno a los posibles beneficios medioambientales de esta forma de organización del trabajo ha venido desde el Gobierno. Por un lado, el **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC)**³³, menciona residualmente el teletrabajo en una ocasión: planteando su importante potencial contribución al objetivo de reducción de los tráficos de personas pasajeras en entornos urbanos en un 35% y de los tráficos interurbanos en un 1,5% anual hasta 2030;

³³ Gobierno de España. (2020). *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030*. https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/plan-nacional-integrado-energia-clima/plannacionalintegradoenergiayclima2021-2030_tcm30-546623.pdf



para ello se plantea la implantación y desarrollo de Planes de Transporte al Trabajo (PTT) que incluyen la implantación del teletrabajo.

Y por otro lado, con el **Plan de Ahorro Energético**³⁴ se aprovechó para el anuncio de ciertas recomendaciones (no incluidas en el RDL y, por tanto, no vinculantes) como la apuesta por el teletrabajo durante la época estival por parte de grandes empresas y las administraciones públicas de cara al ahorro en desplazamientos y el consumo energético de los edificios (Olías, 2022)³⁵. Al margen de esta anecdótica intervención, actualmente no existen medidas institucionales para el impulso del teletrabajo como medida orientada a frenar el cambio climático.

³⁴ [Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural](#)

³⁵ Olías, L. (1 de agosto, 2022). Las medidas de ahorro energético, una a una: del límite al aire acondicionado y el apagado de escaparates al teletrabajo. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/medidas-ahorro-energetico-limite-aire-acondicionado-apagado-escaparates-teletrabajo_1_9216428.html



4. EVOLUCIÓN COMPARADA DEL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID

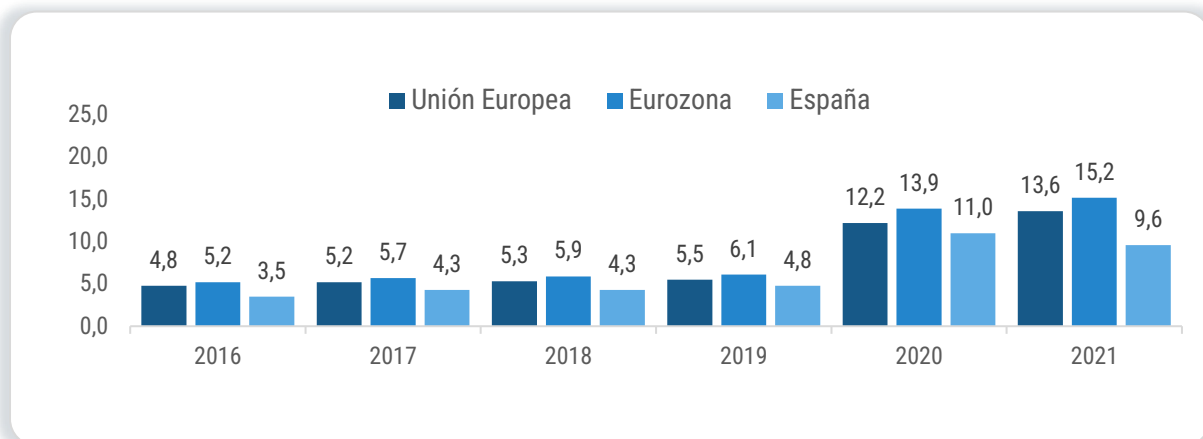
En el presente bloque se realiza una revisión de las fuentes y datos secundarios que dan cuenta de la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid, comparándose estos datos con el contexto nacional e internacional.

4.1. El teletrabajo en España y la Unión Europea antes y después de la pandemia

Según las estadísticas de Eurostat (ver siguientes gráficos), el porcentaje de personas que trabajan desde casa en España se ha mantenido estable a lo largo de los años y, aunque presenta una subida notable en 2020, **los datos son inferiores a la Unión Europea y a la Eurozona**.

Concretamente, **en España, según los datos de Eurostat**, un 4,8% de la ciudadanía española **teletrabajaba a menudo**³⁶ en 2019 frente al 5,5% de la población de la UE y el 6,1% de la Eurozona. Este porcentaje asciende hasta el 11% en 2020 (frente al 12,2% de la UE y 13,9% de la Eurozona) y hasta el 9,6% en 2021 (13,6% en UE y 15,2% en la Eurozona).

Gráfico 1. Porcentaje de personas que teletrabajan “a menudo” sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.



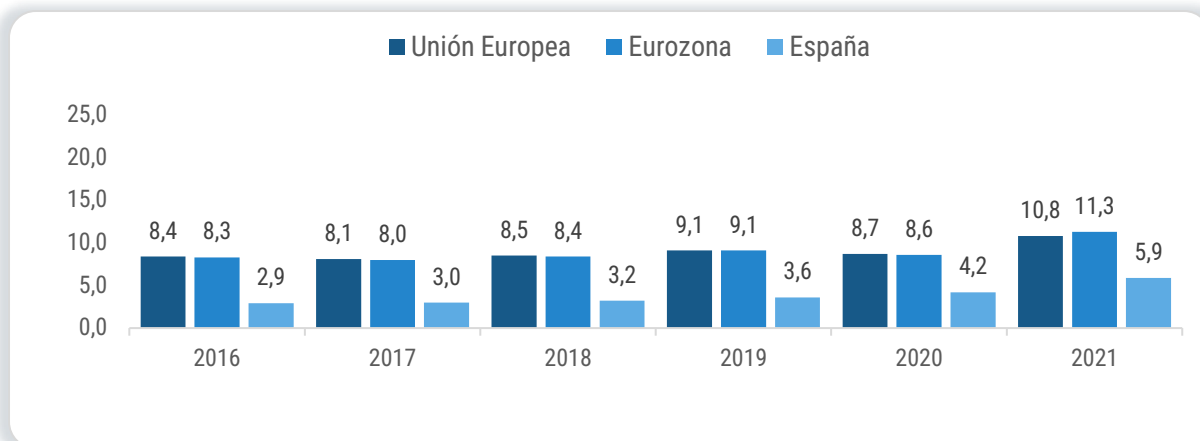
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Si nos fijamos en las personas ocupadas que teletrabajaban “ocasionalmente” (menos de la mitad de los días de la semana) **antes de la pandemia (2019), en España representaban el 3,6%, mientras que en la UE y en la Eurozona este porcentaje superaba el 9%**. El porcentaje de personas que ocasionalmente trabajan desde casa en España subió hasta el 4,2% en el 2020 y hasta el 5,9% en 2021. Sin embargo, este porcentaje continúa siendo bastante inferior en comparación con la UE y la Eurozona.

³⁶ El Eurostat utiliza la frecuencia de teletrabajo elaborada por la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, dividiendo las personas que teletrabajan en dos grandes grupos: aquellas que teletrabajan ocasionalmente y aquellas que teletrabajan “a menudo”, refiriéndose a éstas como aquellas personas que teletrabajan más de la mitad de los días que trabaja a la semana.



Gráfico 2. Porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.

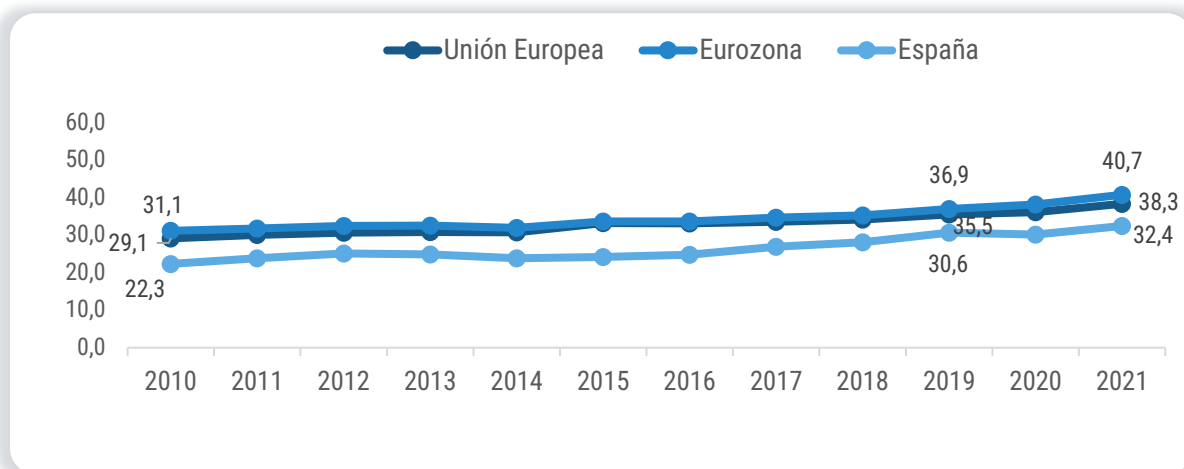


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Trabajar desde casa, siguiendo con los datos del Eurostat, **siempre había sido más común entre las y los trabajadores por cuenta propia**. Concretamente, en 2019, alrededor del 36% de las personas autónomas teletrabajaban ocasionalmente o a menudo en la Unión Europea, mientras que, en 2010, este porcentaje era del 29%. En España, el porcentaje de personas que teletrabajaban por cuenta propia en 2010 era del 22% y en 2019 del 31%.

Con los últimos datos arrojados por Eurostat en el año 2021 se corrobora una tendencia que ya se venía observando desde antes de la pandemia. Así, el porcentaje de personas trabajadoras por cuenta propia que teletrabajan en la Unión Europea subió del 36% en 2019 al 38% en 2021; en la Eurozona del 37% al 41%; y en España del 31% al 32% (ver siguiente gráfico).

Gráfico 3. Evolución temporal del porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia que teletrabajan ocasionalmente o a menudo en la Unión Europea, la Eurozona y España.

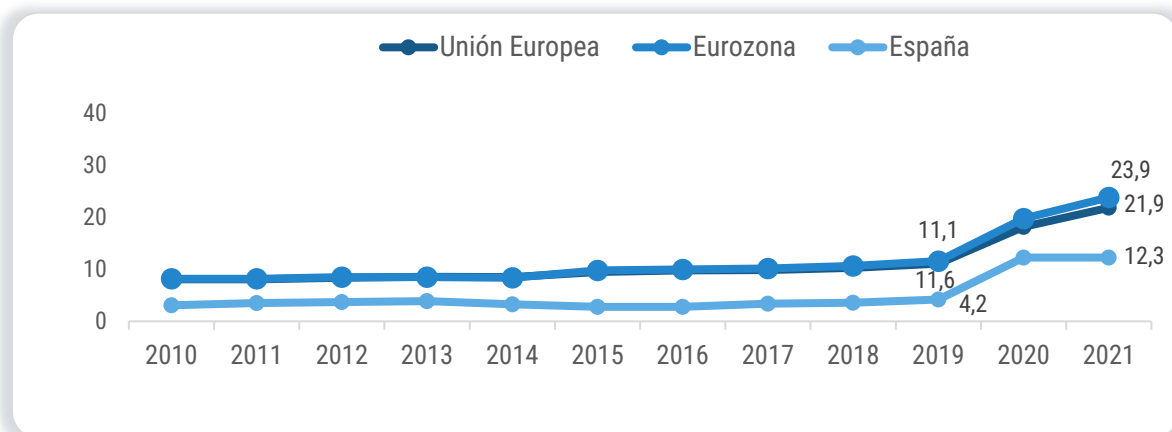


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat



En contraposición, el **porcentaje de personas asalariadas** que teletrabajaba en la Unión Europea y en España antes de la pandemia se mantuvo estable a lo largo de los años y presentó una subida más acentuada a partir del 2020. En 2019, en la Unión Europea el porcentaje de personas asalariadas que trabajaban en su domicilio era del 11%, porcentaje que sube hasta el 24% en 2021; en España, por su parte, en 2019 este porcentaje era del 4% y en 2021 sube hasta el 12%.

Gráfico 4. Evolución temporal del porcentaje de personas asalariadas que teletrabajan ocasionalmente o a menudo en la Unión Europea, la Eurozona y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

4.2. El teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid

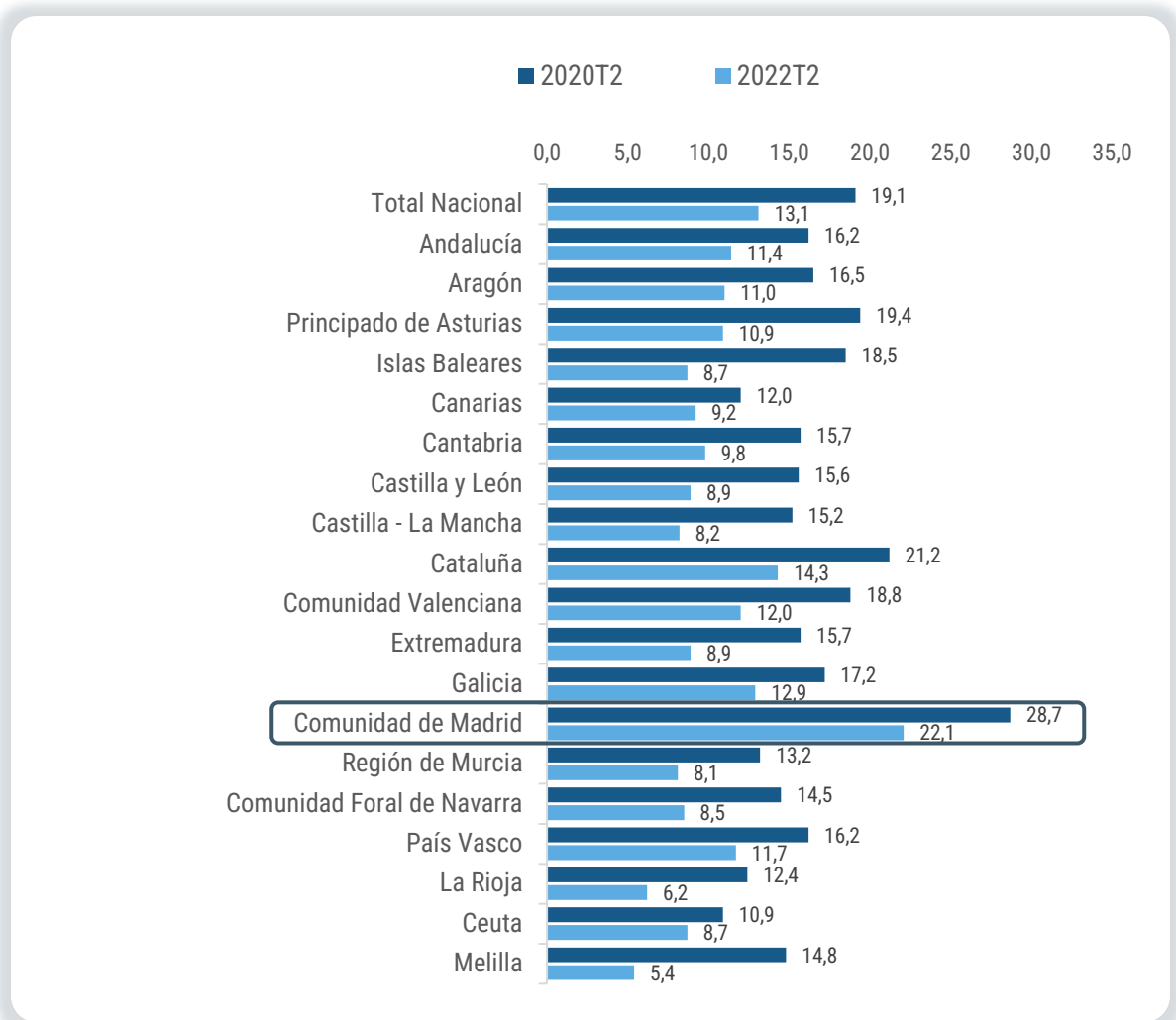
A raíz de la pandemia producida por la Covid-19, el Instituto Nacional de Estadística (INE) comenzó a recoger datos de las personas que trabajan en su domicilio a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) a partir del segundo trimestre de 2020.

Tal y como puede observarse en el siguiente gráfico, **la Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de personas teletrabajando en el segundo trimestre de 2020 fue la Comunidad de Madrid (29%)**, superando la media nacional en casi 10 puntos porcentuales y situándose muy por encima del resto autonomías. En un segundo escalón, se encontraría Cataluña, el Principado de Asturias, la Comunidad Valenciana y las Islas Baleares con datos muy similares a la media nacional (19%). El resto de autonomías, aunque presentan porcentajes inferiores, todas superan el 10% de personas teletrabajando en su territorio.

Actualmente, con la pandemia “neutralizada”, la Comunidad de Madrid ha mantenido el porcentaje de personas que teletrabajan relativamente estable y, aunque el porcentaje de personas teletrabajando en esta Comunidad ha bajado en casi 7 puntos porcentuales en comparación con el periodo de confinamiento, las personas que aún continúan teletrabajando ya sea de manera ocasional como más a menudo en el segundo trimestre de 2022 es del 22%, mientras que en el total de España representan el 13%.



Gráfico 5. Porcentaje de personas que teletrabajaban (ocasionalmente y más de la mitad de los días que trabajó) en el 2º trimestre de 2020 y el 2º trimestre de 2022 según su Comunidad Autónoma de residencia.

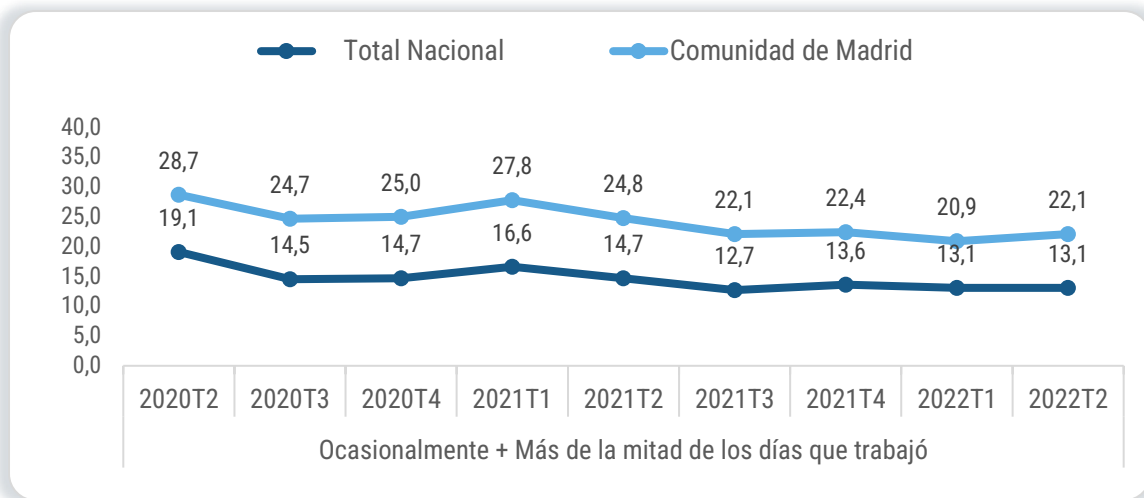


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Aunque la tendencia parece ser negativa, tal y como puede observarse en el gráfico siguiente, la Comunidad de Madrid ha mantenido el porcentaje de personas que teletrabajan por encima de la media nacional.



Gráfico 6. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan en España y en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Sin embargo, pueden observarse diferencias notables entre aquellas personas que teletrabajan de manera ocasional y aquellas que lo hacen de manera más continuada. Así, mientras que el porcentaje de personas que teletrabajan más de la mitad de los días presenta una tendencia negativa, tanto en España como en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de personas que teletrabajan de manera ocasional continúa subiendo, haciéndose patente la extensión de la fórmula de trabajo híbrido.

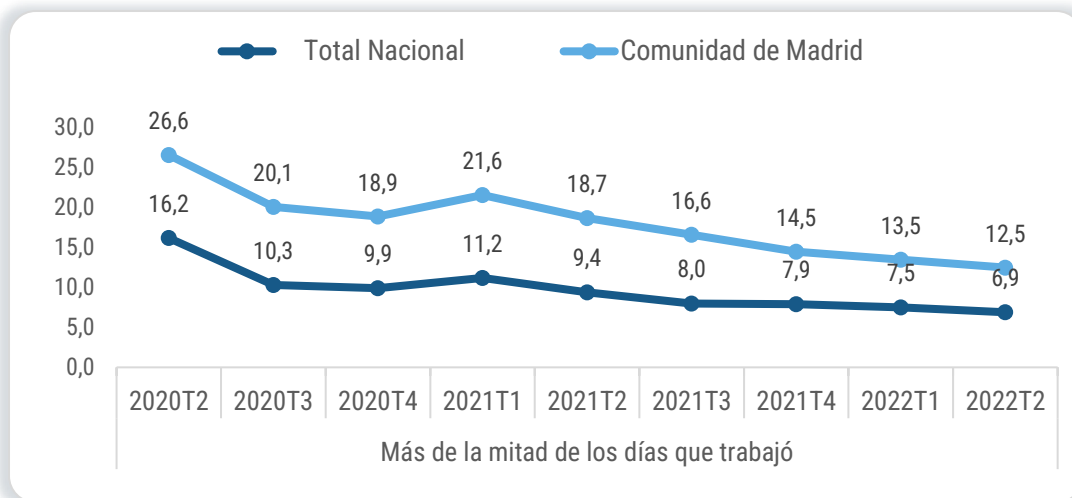
Gráfico 7. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan de manera ocasional en España y la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.



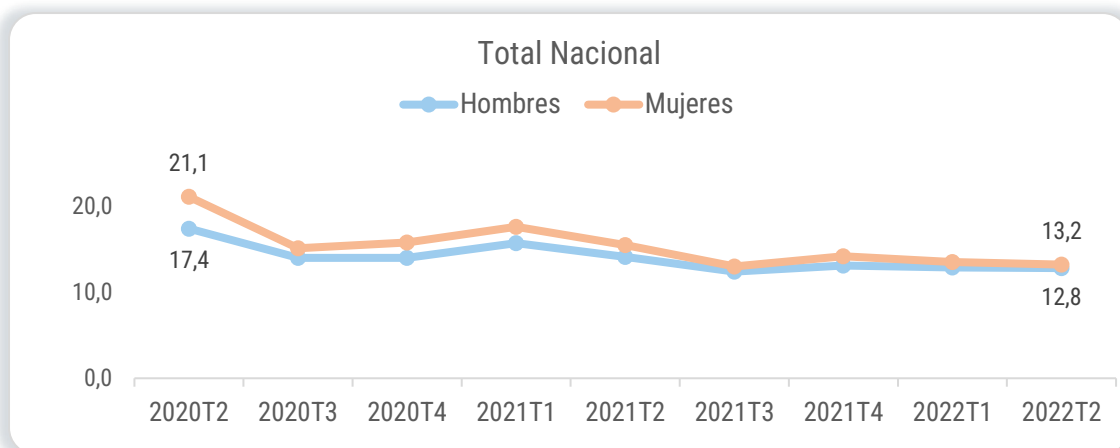
Gráfico 8. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan más de la mitad de los días en España y la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Analizando de manera desagregada los **datos por sexo** se observa como **al principio de la pandemia trabajaban de manera remota más mujeres que hombres**, tanto en España como en la CM. En concreto, el porcentaje de mujeres que teletrabajaban en España en el segundo trimestre de 2020 superaba al de los hombres en casi cuatro puntos porcentuales, mientras que en la CM la diferencia porcentual era de casi dos puntos. **Actualmente**, y con la pandemia ya “neutralizada”, **el porcentaje de hombres y mujeres que teletrabajan es casi idéntico**, aunque se observa un mayor porcentaje de teletrabajadores entre los hombres que entre las mujeres tanto en España como en la CM.

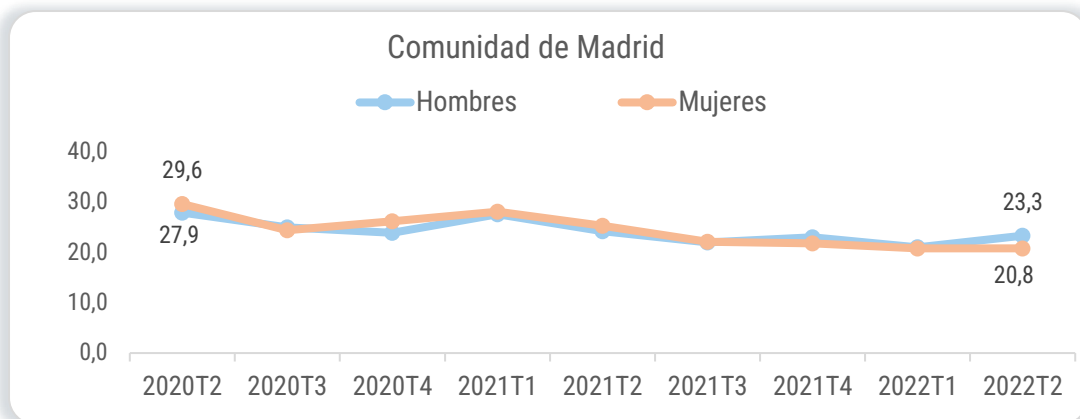
Gráfico 9. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en España por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.



Gráfico 10. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en la Comunidad de Madrid por sexo.



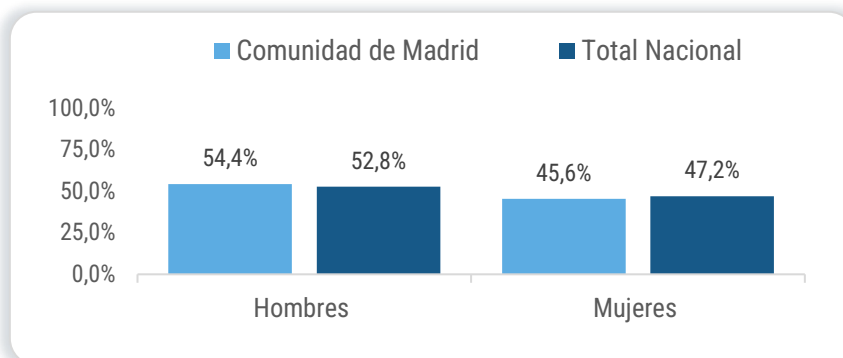
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

4.3. Distribución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España

Para caracterizar a las personas que teletrabajan, tanto en la Comunidad de Madrid como en España, se ha utilizado los microdatos del segundo trimestre del año 2022 de la Encuesta de Población Activa (EPA). Asimismo, de forma complementaria, se ha utilizado la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares españoles, también del INE, que ofrece datos del año 2021 para realizar la caracterización del teletrabajo según el tamaño de hábitat, variable que no ofrece la EPA y resulta central en el presente informe. A continuación, se muestran los principales datos relativos a las variables sociodemográficas y laborales:

- **Por sexo**, según la EPA, en el segundo trimestre de 2022, en la CM, entre las personas que teletrabajaban, hay más hombres que mujeres (54% frente al 46%), dato muy similar al del total nacional (53% en el caso de los hombres y 47% para las mujeres).

Gráfico 11. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según sexo. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA



- **En cuanto a la edad**, las personas teletrabajadoras se concentran en los grupos intermedios de edad: entre 35 y 54 años, tanto en la CM como en el conjunto de España, representando algo más del 60% de las personas que teletrabajan; siendo el grupo minoritario en ambos casos el de personas mayores de 55 años (con un peso de entre 16 y 18%).

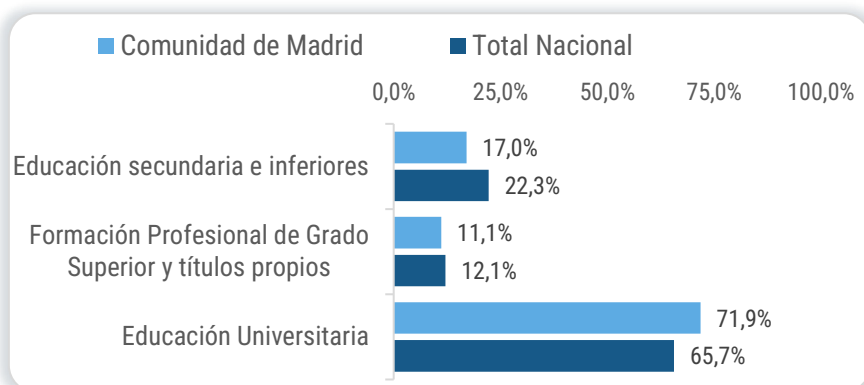
Gráfico 12. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según edad. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

- **La mayor parte de las personas que teletrabajan tienen un elevado nivel de estudios:** el 72% tiene estudios superiores en el caso de la CM y un 66% en el total nacional.

Gráfico 13. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según nivel de estudios. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA



- El teletrabajo se concentra en escasos grupos de grandes **ocupaciones**. De entre las personas que teletrabajaban en el segundo trimestre de 2022, el grupo más numeroso es el de las y los **técnicos y profesionales científicos e intelectuales**, que representan el 44% del total tanto en España como en la CM; siendo el segundo grupo con más peso el de las y los técnicos y profesionales de apoyo. Este porcentaje baja hasta el 26% en la CM y un 24% en España. Las otras ocupaciones que tienen un cierto peso entre las personas teletrabajadoras son las de personas empleadas contables y (entre el 11 y 13%) y el personal de dirección y gerencia (entre el 10 y el 11%).

Gráfico 14. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según ocupación. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Además del análisis de ocupaciones a nivel general, se ha realizado un análisis más específico de cada una de las ocupaciones siguiendo la **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) a 3 dígitos**. A través de este análisis, se ha realizado un cálculo complementario, relativo a las ocupaciones en las que se detectan proporcionalmente más personas teletrabajando. A continuación, se muestran las 10 ocupaciones con mayor porcentaje de personas teletrabajando en la CM³⁷:

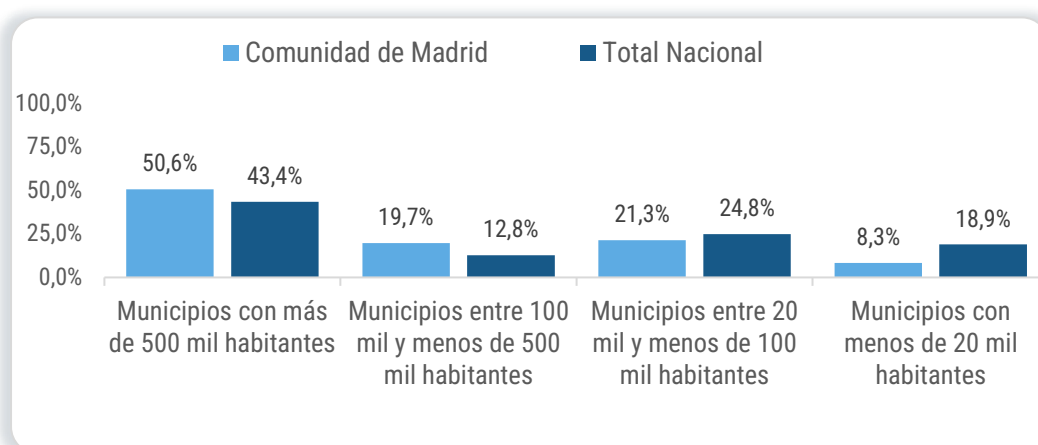
³⁷ Para ver la Tabla completa con todas las ocupaciones según el CNO-11 a 3 dígitos ver el anexo estadístico.

Tabla 1. Ranking de las 10 ocupaciones donde más se teletrabaja en la Comunidad de Madrid. 2º Trimestre de 2022.

Comunidad de Madrid	Total de personas que trabajan (Valores Absolutos)	Total de personas que teletrabajan (Valores Absolutos)	Total de personas que teletrabajan (%)
Agentes de encuestas	2.120	1.771	83,5%
Analistas y diseñadores de software y multimedia	60.149	48.874	81,3%
Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	2.066	1.652	80,0%
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	22.450	15.764	70,2%
Profesionales en ciencias naturales	3.911	2.614	66,8%
Jueces, magistrados, abogados y fiscales	45.033	29.643	65,8%
Otros profesionales del derecho	21.253	13.493	63,5%
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	23.757	14.780	62,2%
Especialistas en organización y administración	64.121	38.769	60,5%
Programadores informáticos	38.894	23.415	60,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

- Para el análisis de la distribución de las personas que teletrabajan **por tamaño de hábitat**, solo se dispone en este caso de los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares españoles del año 2021. Según estos datos, las personas teletrabajadoras se concentran en las grandes ciudades con más de 500.000 habitantes, tanto en España (son el 43,5%), como en la CM (50,6%), mientras que el porcentaje va disminuyendo conforme se reduce el tamaño del municipio. Sin embargo, es relevante señalar el peso de estas personas en municipios con menos de 20.000 habitantes en España (19%), superando a la CM en más de 10 puntos porcentuales.

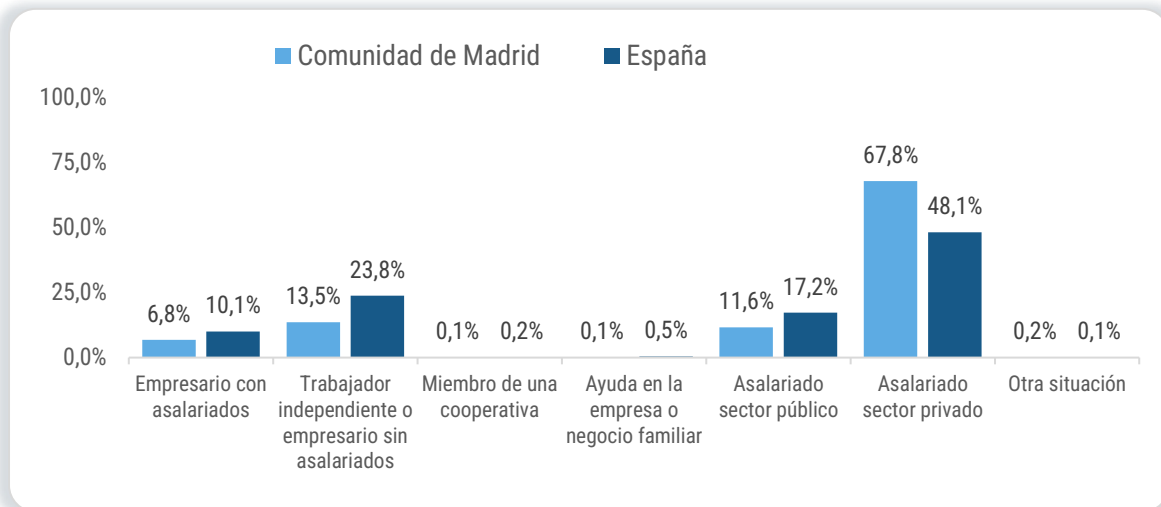
Gráfico 15. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según tamaño del hábitat. Año 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares.

- **Por situación profesional**, la mayoría de las personas que teletrabajan, tanto en España como en la CM, son **asalariadas del sector privado**, aunque la proporción en el sector privado es

significativamente superior en la CM que en España (68% frente al 48%). Más del 20% son personas autónomas en ambos contextos.

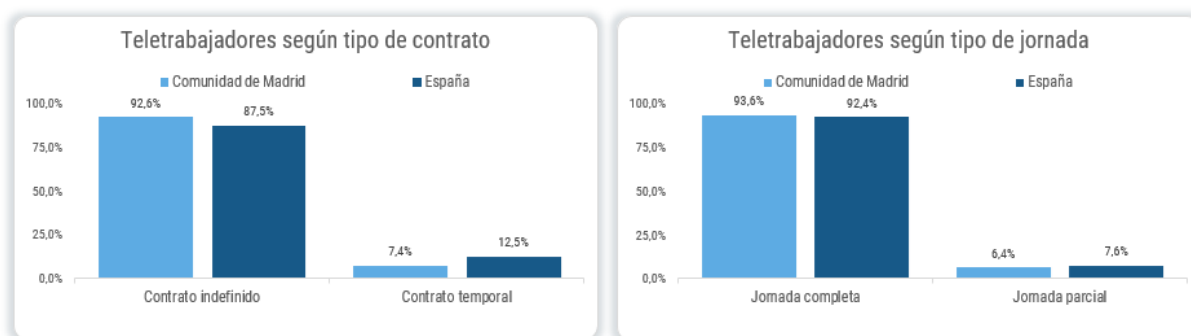
Gráfico 16. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según situación profesional. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

- Según el tipo de contrato y de jornada laboral, se observa cómo, tanto en la CM como en España, la mayoría de las personas teletrabajadoras tienen contratos indefinidos y jornadas completas.

Gráfico 17. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según tipo de contrato y de jornada. 2º Trimestre de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

- Según el sector de actividad, en la CM las personas teletrabajadoras se aglutinan en los sectores relacionados con la **información y comunicaciones** (21%) y las **actividades profesionales, científicas y técnicas** (19%). En un segundo escalón, se encuentran las actividades financieras y de seguros (10%), las industrias manufactureras (9%), la Administración Pública y defensa (7%) y la Educación (7%).



Además de este análisis, en el [Anexo](#) se añade una tabla en la que se incorpora el porcentaje de personas que teletrabajan por rama de actividad siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) a 3 dígitos del INE.

Tabla 2. Distribución de las personas que teletrabajan en la CM y en España, según sector de actividad (CNAE). 2º Trimestre de 2022.

CNAE (a 2 dígitos)	Comunidad de Madrid	España
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,1%	1,5%
B Industrias extractivas	0,3%	0,1%
C Industria manufacturera	8,8%	8,6%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,8%	1,2%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,3%	0,3%
F Construcción	2,2%	3,9%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	6,8%	8,7%
H Transporte y almacenamiento	2,3%	2,2%
I Hostelería	1,1%	1,9%
J Información y comunicaciones	21,4%	14,8%
K Actividades financieras y de seguros	9,5%	5,7%
L Actividades inmobiliarias	1,3%	1,9%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,2%	16,6%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,0%	4,1%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,1%	6,6%
P Educación	6,7%	13,9%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1,8%	2,9%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8%	2,4%
S Otros servicios	1,5%	1,6%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	0,9%	1,0%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,2%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

En resumen, **el perfil mayoritario** de las personas teletrabajadoras de la Comunidad de Madrid es el de hombres y/o mujeres de edades intermedias y estudios universitarios, que trabajan como técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales. La mitad de ellas teletrabajan desde la capital y es asalariado/a del sector privado, un 12% del sector público y apenas un 20% son autónomas.





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA y la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares.

4.4. Valoración del teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid

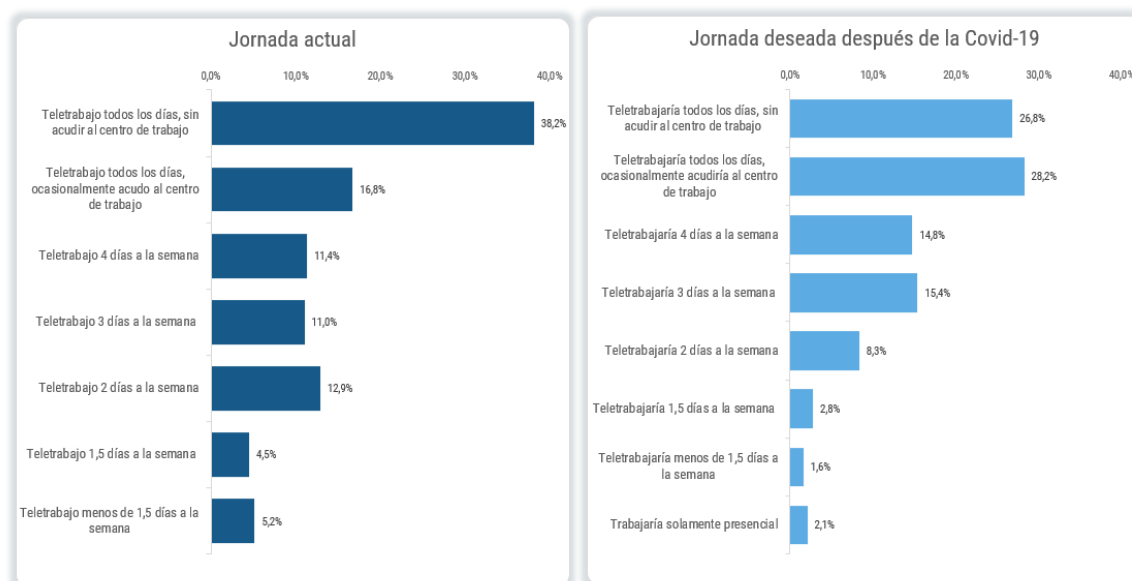
La Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares españoles, además de ofrecer información sobre la distribución e incidencia de las personas que teletrabajan, presenta un **análisis de opinión y percepción del teletrabajo complementario**. En concreto, esta encuesta añade otros aspectos relativos a las jornadas telemáticas realizadas y la preferencia de la población, los tipos de trabajo según su disponibilidad para el teletrabajo, la valoración del trabajo en remoto y los motivos por los que no se teletrabaja.

En el momento de la realización de la encuesta (2021), **la mayoría de las personas que teletrabajaban, lo hacían más de cuatro días a la semana**: un 38% teletrabajaba todos los días sin acudir al centro de trabajo; un 17% teletrabajaba todos los días, aunque acudiendo ocasionalmente al centro de trabajo; y un 11% teletrabajaba 4 días a la semana.

Un dato muy interesante que ofrece la encuesta es el contraste con **la jornada laboral deseada una vez finalizara la pandemia**, observándose cómo el porcentaje de personas que desearían teletrabajar todos los días disminuye. Así, aunque a un 27% le gustaría teletrabajar todos los días sin acudir al centro de trabajo, un 28% teletrabajaría todos los días acudiendo ocasionalmente al centro de trabajo y un 15% teletrabajaría cuatro o tres días a la semana, haciéndose patente la **preferencia entre las personas teletrabajadoras de modelos laborales híbridos**.

De hecho, **es destacable el hecho de que sólo un 2% de las personas teletrabajadoras deseaba volver al modelo de presencialidad total** y los porcentajes de personas a las que les gustaría teletrabajar menos de tres días era muy reducido (8% teletrabajaría dos días a la semana, 3% un día y medio a la semana y un 2% menos de un día y medio a la semana).



Gráfico 18. Jornada laboral actual y jornada deseada después de la Covid-19 de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid. Año 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares.

En esta encuesta se pregunta también por **la valoración de su experiencia en teletrabajo en una escala de 1 a 10** (ver siguiente tabla). Las personas que teletrabajaban puntuaban de manera muy positiva su experiencia, con medias superiores a los 8 puntos sobre 10, siendo además la valoración algo superior en la Comunidad de Madrid que en España en todos los aspectos analizados.

La dimensión mejor puntuada es el rendimiento y la eficiencia con una media de 8,37 puntos sobre 10 en España y un 8,67 en la Comunidad de Madrid.

En España se observa como las mujeres tienen una perspectiva más positiva que los hombres a nivel general, a nivel profesional y a nivel personal. En la Comunidad de Madrid, sin embargo, son los hombres los que puntúan con medias superiores que las mujeres estos aspectos, aunque las diferencias en este caso son algo inferiores.

Tabla 3. Valoración del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España. Año 2021.

Valoración general de su experiencia en teletrabajo	España	Comunidad de Madrid
Total	8,25	8,43
Hombre	8,12	8,49
Mujer	8,4	8,37
Valoración a nivel profesional (rendimiento, eficiencia) de su experiencia en teletrabajo	España	Comunidad de Madrid
Total	8,37	8,67
Hombre	8,22	8,67
Mujer	8,54	8,49
Valoración a nivel personal de su experiencia en teletrabajo	España	Comunidad de Madrid
Total	8,17	8,44
Hombre	8,03	8,51
Mujer	8,32	8,37

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares.



En la encuesta se preguntaba también por **las principales ventajas percibidas del teletrabajo**, tanto en España como en la CM, las principales ventajas percibidas son la evitación de desplazamientos que permite, la gestión propia del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a **las principales desventajas** percibidas, tanto en la CM como en el conjunto de España, hacen referencia a la falta de contacto social con compañeros/as, la falta de desconexión y la sobrecarga laboral.

Tabla 4. Ventajas y desventajas percibidas del Teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid. Año 2021.

Ventajas	España	Comunidad de Madrid
Evitar desplazamientos	95,4%	99,0%
Gestión propia del tiempo de trabajo	87,3%	91,1%
Conciliación con vida familiar/personal	87,2%	89,1%
Aprovechamiento/ahorro de tiempo	86,6%	93,0%
Comodidad de trabajar en el hogar	77,7%	79,2%
Ahorro de dinero	68,7%	68,3%
Desventajas	España	Comunidad de Madrid
Falta de contacto social con compañeros	82,2%	83,1%
No desconexión laboral	60,8%	57,6%
Sobrecarga laboral	47,0%	47,4%
Peor organización y coordinación del teletrabajo	29,5%	28,2%
Falta de recursos técnicos (equipo, conexión)	28,8%	29,5%
Incomodidad de trabajar desde el hogar	24,0%	19,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares (2021).



5. EL TELETRABAJO POTENCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN ESPAÑA

La metodología utilizada en este estudio para adaptar la trabajabilidad de las distintas ocupaciones en el contexto español proviene de la Comisión Europea y su estudio “Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” (Sostero, Milasi, Fernández-Macías y Bisello, 2020). Esta investigación define un **índice de teletrabajabilidad** técnica a partir del marco conceptual y taxonomía de tareas definido por Fernández-Macías y Bisello (2020). Esta aproximación comprende al trabajo desde su doble naturaleza: en tanto proceso de transformación operado sobre diferentes objetos, y como un proceso de colaboración que requiere coordinación.

El trabajo es analizado desde tres dimensiones:

- 1) Desde la comprensión del contenido de las tareas de la ocupación (en tanto la clasificación de los objetos sobre el que opera y los procesos que implica, ya sea en tareas físicas, de tratamiento de información o de interacción social);
- 2) Atendiendo a los métodos del trabajo (como las formas de organización para coordinar los procesos productivos, comprendiendo los niveles de trabajo en equipo, la autonomía y la rutina en el proceso de trabajo);
- 3) En función de las herramientas del trabajo (es decir, las tecnologías utilizadas en los procesos de producción).

En este marco **la teletrabajabilidad de una ocupación** es definida como la **posibilidad técnica de proporcionar mano de obra a distancia en un proceso económico determinado**. En el anexo metodológico figura más información sobre esta metodología y los criterios de aplicación.

5.1. Las ocupaciones en función de su teletrabajabilidad

La aplicación de la anterior metodología da lugar a la siguiente tabla, que muestra los **empleos que podrían realizarse en modalidad de teletrabajo**, comparando la situación en la Comunidad de Madrid y en España, según sexo de la población ocupada, **atendiendo a la estructura ocupacional que proporciona la EPA (INE) en el 2º trimestre de 2022**. Las ocupaciones se clasifican según la categoría de teletrabajabilidad: aquellas señaladas “sin social” son las ocupaciones que no requieren interacción social y por ende son totalmente teletrabajables; mientras las denominadas “con social” son las que requieren interacción social, por lo que pueden ser teletrabajables parcialmente; mientras que las “total” son la suma de ambas, es decir, en las que se puede teletrabajar desde un aspecto técnico sin considerar las necesidades de interacción social.



Tabla 5: Porcentaje de población que podría teletrabajar según ocupaciones, 2022. Comunidad de Madrid y España.

Cód. CNO-11 a 1 dígito	Comunidad de Madrid			España		
	Teletrabajable total	Sin social	Con social	Teletrabajable total	Sin social	Con social
TOTAL	46,4%	20,6%	25,7%	34,7%	14,0%	20,7%
1 Directores y gerentes	81,0%	0,0%	81,0%	72,8%	0,0%	72,8%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	70,7%	24,4%	46,4%	69,2%	16,1%	53,1%
3 Técnicos, profesionales de apoyo	73,3%	25,1%	48,2%	62,8%	17,4%	45,4%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	92,3%	91,8%	0,5%	89,3%	86,9%	2,4%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	7,0%	0,0%	7,0%	6,0%	0,0%	6,0%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9 Ocupaciones elementales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de European Commission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.

Las ocupaciones "Teletrabajable total" son aquellas que se pueden teletrabajar desde un aspecto técnico: estas se dividen entre las "Sin social", es decir que no requieren interacción social y por ende son totalmente teletrabajables; y las "Con social", es decir, que requieren interacción social por lo que pueden ser teletrabajables parcialmente.

La población ocupada que podría teletrabajar es el 46,4% de la residente en la Comunidad de Madrid y el 34,7% del conjunto de España³⁸. Este indicador es equivalente al que calculaba la Comisión Europea (2020) en base a la LFS (Encuesta de Población Activa Europea), que situaba a España en torno al 35% y como **uno de los países con menor teletrabajabilidad** en su mercado de trabajo, atendiendo a la estructura de su mercado y sus ocupaciones, con un mayor peso del sector hostelero que en otros países, junto a la República Checa, Hungría, Bulgaria, Eslovaquia y Rumanía.

Los grandes grupos de **ocupaciones con empleos más teletrabajables** son los de (1) Directores y gerentes, (2) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, (3) Técnicos y profesionales de apoyo y (4) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.

³⁸ Esta cifra es 4,1 puntos superior a la del mencionado informe del Banco de España (2020) en el caso del total del país, que la situaba en 30,6%, y 10,5 puntos en el caso de Madrid, situada en 35,9%. Esta brecha se podría explicar por las diferencias de distribución ocupacional entre el 2020 y la EPA 2022 (segundo trimestre) y, especialmente, en las diferencias metodológicas para entender y definir la teletrabajabilidad de las ocupaciones; pues dicha publicación se basó en la metodología propuesta por Dingel y Neiman (2020) para el contexto norteamericano.



Como se mencionaba anteriormente, se observan diferencias en el nivel de trabajabilidad de estas ocupaciones. El grupo 4 de Empleados contables, administrativos y otros de oficina es el que agrupa el mayor porcentaje de población que podría teletrabajar sin “perder” calidad de su empleo, en tanto no requiere una importante interacción social; se corresponde con el 91,8% de las personas ocupadas en esta categoría de la Comunidad de Madrid, y al 89,3% del conjunto de España. Los otros tres grupos tienen un mayor porcentaje de población que sí podría teletrabajar, pero parcialmente, en tanto requieren en cierta medida de la interacción social para llevar a cabo sus tareas. La categoría de Directores y Gerentes es en su mayoría teletrabajable, pero con la premisa de que requieren para el desempeño de su trabajo de importantes relaciones sociales que implicarían que esa teletrabajabilidad solo sea parcial.

Desde el grupo ocupacional 5 al 9 apenas se detectan ocupaciones que podrían ser teletrabajadas. Se trata de las ocupaciones relacionadas con (5) Servicios de restauración, personales, protección y ventas; (6) Cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; (7) Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción; (8) Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; (9) y las Ocupaciones elementales.

La siguiente tabla muestra la **teletrabajabilidad total en estas ocupaciones según el sexo de la población** (sin diferenciar en la parcialidad debido a las necesidades de interacción social). Según estos datos, habría una mayor proporción de mujeres que de hombres ocupadas en empleos teletrabajables, tanto en la Comunidad de Madrid (52% frente a 41%) como en el conjunto de España (42% frente a 29%). Como se verá más adelante, estas diferencias son llamativas puesto que son los hombres quienes más han teletrabajado en el último periodo analizado. **La teletrabajabilidad es mayor en mujeres que en hombres en todos los grupos ocupacionales, excepto en el grupo 5 relacionado con los Servicios** (restauración, servicios personales, de protección y ventas), donde es mayor la proporción de hombres ocupados en puestos de trabajo que se podrían realizar desde el hogar.

Tabla 6: Porcentaje de población que podría teletrabajar según ocupaciones y sexo, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	Comunidad de Madrid			España		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Total	40,8%	52,3%	46,4%	28,7%	41,7%	34,7%
Directores y gerentes	77,9%	87,1%	81,0%	67,9%	82,7%	72,8%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	67,8%	73,0%	70,7%	64,3%	72,8%	69,2%
Técnicos, profesionales de apoyo	71,3%	76,2%	73,3%	61,1%	65,5%	62,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	83,3%	96,0%	92,3%	77,0%	95,0%	89,3%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	11,5%	3,3%	7,0%	11,9%	2,0%	6,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ocupaciones elementales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: elaboración propia a partir de European Commission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.



Se incorpora el porcentaje de “Teletrabajo total”, es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales.

En el Anexo figura la tabla con todas las ocupaciones a 3 dígitos en función de su probabilidad de teletrabajo.

5.2. La distancia entre el teletrabajo potencial y el real

A continuación, se presenta un análisis que compara las tasas de teletrabajabilidad de la población ocupada, y el teletrabajo efectivo a partir de los microdatos de la EPA³⁹. Esto permite identificar aquellos grupos que podrían tener un margen de incremento en cuanto a la implementación del teletrabajo. La siguiente tabla compara dichas brechas según sexo.

La brecha entre teletrabajo real y potencial en la Comunidad de Madrid es de 24,3 puntos porcentuales, similar (aunque algo mayor) a la de España, con **21,7 puntos porcentuales**. En términos absolutos, esto significa que en el conjunto de la Comunidad de Madrid **podrían teletrabajar con alguna frecuencia en torno a 785.000 personas más de las que lo hacen en la actualidad** (en torno a 714.200). Estos datos muestran que el teletrabajo en dicha Comunidad es más factible entre la población madrileña atendiendo a su estructura ocupacional que a nivel nacional.

Atendiendo al sexo de las personas, en la Comunidad de Madrid se observa un mayor porcentaje de hombres que ha teletrabajado (23,3%) que de mujeres (20,9%). Esto contrasta con la tasa de teletrabajabilidad, que debido a sus principales ocupaciones, es potencialmente más factible entre las mujeres que entre los hombres. Por ello, tanto en la Comunidad de Madrid como en España la brecha de mujeres es mayor, y hay un porcentaje importante de ellas que podría teletrabajar y no lo está haciendo: en la Comunidad de Madrid, **la brecha de hombres ocupados es de 17,5 puntos, mientras que alcanza los 31,4 puntos para las mujeres**.

Tabla 7: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	C de Madrid			España		
	Ha teletrabajado	Empleo teletrabajable	Dif.	Ha teletrabajado	Empleo teletrabajable	Dif.
Hombres	23,3%	40,8%	17,5	12,8%	28,7%	15,91
Mujeres	20,9%	52,3%	31,4	13,3%	41,7%	28,4
Ambos sexos	22,1%	46,4%	24,3	13,0%	34,7%	21,7

Fuente: elaboración propia a partir de European Commission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.

Se incorpora el porcentaje de “Teletrabajo total”, es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales. Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.

Las diferencias en la teletrabajabilidad entre población asalariada y por cuenta propia no son muy acusadas: en la Comunidad de Madrid quienes podrían permitirse dicha modalidad son el 47% y el 44%, respectivamente; mientras que en España la brecha es algo mayor, el 36% de las personas

³⁹ Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA de si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.



asalariadas y el 29% de las que trabajan autónomamente. La diferencia entre la Comunidad de Madrid y España tiene que ver con los tipos de ocupaciones en los dos contextos.

La brecha entre el teletrabajo potencial y el de quienes efectivamente han teletrabajado al menos ocasionalmente en las últimas semanas en términos de **ocupaciones** muestra diferencias relevantes.

- Los tres primeros grupos ocupacionales: **Directores y Gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de apoyo**; tienen una prevalencia de teletrabajo similar y que ronda el 39%, entre 30 y 40 puntos porcentuales por debajo del nivel de teletrabajo que podrían tener en estas ocupaciones (70-80%).
- Solo el 25,5% de las personas en el cuarto grupo ocupacional (**empleados contables, administrativos y otros de oficina**) ha teletrabajado, siendo este el grupo con mayor potencial de teletrabajabilidad (92% en la Comunidad de Madrid).

Desde la perspectiva de las **ramas de actividad** en la Comunidad de Madrid se observa una diversidad de brechas en torno al trabajo real y la teletrabajabilidad. Aquellas **ramas con mayor margen de incrementar la proporción de personas teletrabajando** son las relacionadas con las Actividades financieras y de seguro (54,9 puntos), Educación (68,6 puntos), Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria (53,6 puntos), Actividades inmobiliarias (45 puntos), y las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (39,6 puntos). Hay que recordar que la teletrabajabilidad apunta solo a su aspecto técnico por lo que agrupa también a aquellas ocupaciones que podrían hacerlo parcialmente.

Complementariamente, en los datos se observan algunas ramas en la Comunidad de Madrid en las que se produce un mayor porcentaje de personas teletrabajando que las que podría hacerlo. Se trata de las áreas de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, de Industrias Extractivas y de Suministros de energía eléctrica (al analizar en detalle la muestra se observa que se trata de personas en elevados puestos de cualificación, es decir, de los grupos de Directores y Gerentes, o Técnicos y profesionales científicos e intelectuales).

Por otro lado, atendiendo al tipo de contratación y jornadas laborales, se observa que la adopción de la modalidad de teletrabajo se produce **en mayor medida entre las personas con contratos indefinidos y que lo hacen en jornada completa**; aunque en ambos grupos hay un importante margen de crecimiento, tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto de España.



Tabla 8: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, según situación laboral, ocupaciones, rama de actividad, tipo de contrato y de jornada, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	C. de Madrid		España	
	Teletrabajo real	Teletrabajable	Teletrabajo real	Teletrabajable
Total	22,1%	46,4%	13,0%	34,7%
Situación Laboral				
Trabajadores/as por cuenta propia	39,8%	43,6%	29,3%	29,2%
Asalariados/as	19,8%	46,7%	10,1%	35,7%
Otra situación	39,8%	65,9%	16,8%	46,8%
Ocupación				
Directores y gerentes	38,7%	81,0%	28,2%	72,8%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	38,9%	70,7%	29,2%	69,2%
Técnicos, profesionales de apoyo	37,9%	73,3%	26,7%	62,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	25,5%	92,3%	14,1%	89,3%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2,2%	7,0%	3,0%	6,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	5,9%	0,0%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	4,3%	0,0%	3,9%	0,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,4%	0,0%	1,3%	0,0%
Ocupaciones elementales	1,9%	0,0%	1,2%	0,0%
Rama de actividad				
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,7%	0,0%	5,1%	3,0%
B Industrias extractivas	100,0%	33,4%	11,2%	8,0%
C Industria manufacturera	22,9%	37,4%	9,1%	18,6%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	57,5%	53,0%	29,4%	43,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	11,8%	26,8%	5,6%	19,1%
F Construcción	8,6%	18,1%	7,8%	11,4%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,9%	28,3%	7,9%	23,0%
H Transporte y almacenamiento	7,7%	18,8%	5,5%	18,5%
I Hostelería	3,7%	14,8%	3,0%	11,8%
J Información y comunicaciones	60,6%	84,8%	53,2%	78,7%
K Actividades financieras y de seguros	40,7%	95,6%	32,3%	94,9%
L Actividades inmobiliarias	39,0%	84,0%	33,0%	94,8%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	51,0%	68,9%	40,0%	63,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17,4%	37,6%	10,6%	27,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23,5%	77,1%	12,6%	72,5%
P Educación	20,5%	89,1%	24,2%	87,3%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,7%	30,0%	4,1%	27,3%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17,5%	33,1%	14,6%	36,7%
S Otros servicios	13,2%	34,4%	8,3%	23,6%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios	5,3%	1,5%	4,9%	0,5%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	60,4%	100,0%	37,2%	92,7%



	C. de Madrid		España	
	Teletrabajo real	Teletrabajable	Teletrabajo real	Teletrabajable
Tipo de contrato				
Indefinido	22,0%	49,7%	11,4%	38,1%
Temporal	8,8%	31,3%	5,7%	27,5%
Tipo de jornada				
Completa	23,9%	49,2%	14,0%	36,0%
Parcial	10,4%	27,9%	7,2%	26,7%

Fuente: elaboración propia a partir de European Commission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.

Se incorpora el porcentaje de “Teletrabajo total”, es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales. Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.

Como ya se anticipaba, las brechas entre el teletrabajo real y el potencial también son variables según algunas de las **variables sociodemográficas**: ya se ha mencionado que las mujeres realizan con menor intensidad el teletrabajo desde su hogar que los hombres, mientras que atendiendo a su estructura ocupacional en mayor proporción podrían hacerlo.

Tal y como refleja la siguiente tabla, atendiendo a la edad, **el mayor potencial de teletrabajo se observa en los grupos centrales de edad, entre los 35 y 54 años**; lo que vendría de nuevo explicado por el tipo de ocupaciones más teletrabajables en las que trabajan las personas de estos grupos etarios.

Un variable claramente determinante de las probabilidades de teletrabajo es la del **nivel educativo**. En este sentido, se observa cómo **el 70,2% de la población ocupada de la Comunidad de Madrid con estudios universitarios y el 66% de la población en el conjunto de España podrían teóricamente desarrollar su trabajo mediante la modalidad de teletrabajo**, y sin embargo solo se encuentran en esa situación respectivamente el 36,5% y el 26,6%.

Tabla 9: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, según edad y nivel educativo, 2022. Comunidad de Madrid y España.

	C. de Madrid		España	
	Teletrabajo real	Teletrabajable	Teletrabajo real	Teletrabajable
	22,1%	46,4%	13,1%	34,8%
Edad				
De 18 a 34 años	18,2%	42,6%	10,7%	32,6%
De 35 a 44 años	24,3%	50,5%	14,3%	36,2%
De 45 a 54 años	25,9%	47,3%	14,4%	36,0%
Más de 55 años	19,0%	44,5%	12,2%	33,6%
Nivel educativo				
Educación secundaria e inferiores	8,3%	22,0%	5,4%	15,5%
Formación profesional de grado superior y títulos propios	22,1%	52,3%	11,4%	37,6%
Educación universitaria	36,5%	70,2%	26,6%	65,8%

Fuente: elaboración propia a partir de European Commission (2020) y microdatos EPA 2T-2022.

Se incorpora el porcentaje de “Teletrabajo total”, es decir, aquellas ocupaciones teletrabajables desde un aspecto técnico, sin considerar la necesidad de interacciones sociales. Quienes han teletrabajado son quienes en la pregunta de la EPA si en las últimas 4 semanas trabajó algún día en su domicilio particular responden que ocasionalmente o más de la mitad de los días.



6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

El teletrabajo da lugar a una serie de circunstancias que transforman los riesgos de salud y seguridad habituales en el empleo presencial, ya sea agudizándolos o neutralizándolos. Es por ello que tanto la legislación, las empresas y las personas teletrabajadoras tienen ante sí diversos retos en materia de prevención de riesgos laborales de los cuales es conveniente dar cuenta.

A fin de hacerlo de un modo expositivo y ordenado, y sin dejar de explicitar las relaciones causales que hay entre los riesgos, sus causas y sus consecuencias, se ha estructurado el capítulo en dos apartados que los divide en función del peso principal de esos efectos (físicos, primero, y mentales, después), entendiendo que generalmente se hallan indisolublemente vinculados, pero sin dejar de atender a la mayor prevalencia que puedan tener unos sobre otros.

6.1. Riesgos para la salud y seguridad física

El conjunto de la bibliografía consultada coincide en que una de las consecuencias más generalizables del teletrabajo en materia de riesgos laborales es la **disminución de los accidentes in itinere**, debido a la evitación o reducción del desplazamiento del hogar hasta el centro de trabajo.

No obstante, existen otros riesgos para la integridad física que no son necesariamente aplacados por el teletrabajo y que pueden, de hecho, **intensificarse** como consecuencia tanto de una falta de adaptación de la vivienda de la persona teletrabajadora, como del control insuficiente por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Los riesgos más comunes en este sentido son **los ergonómicos** (Rubini, 2012; Tomasina y Pisani, 2022)⁴⁰. Es común que los hogares no se encuentren preparados para albergar actividades como el teletrabajo, bien sea por condiciones estructurales de la vivienda como la luminosidad, el ruido, la temperatura, o espaciales, entre otras; bien por la carencia de un equipamiento adecuado y suficiente -si bien la legislación obliga a la persona empleadora a dotar a la empleada de todo lo que sea necesario (art. 11, Ley 10/2021). Aunque esta última problemática es fácil de salvar, la primera presenta una mayor complejidad, sobre todo, ante la falta de concreción de la Ley sobre el modo en que las empresas han de cerciorarse de la disposición de una ergonomía adecuada en el espacio desde el que se desarrolla la actividad laboral, limitándose a la obligatoriedad de hacerlo a través de “una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados”, siendo considerada un “extremo” o excepcionalidad la visita al hogar (con el permiso previo del personal) por parte de quien tenga competencias en materia preventiva (art. 16). Por ello, cabe intuir que en multitud de casos los planes y labores de prevención estén teniendo una concepción excesivamente genérica de las características habitacionales de las plantillas, limitando las posibilidades de una adaptación más adecuada de las mismas, con todas las repercusiones que puede conllevar (CC.OO., 2020)⁴¹.

Algo similar ocurre en cuanto a **la exposición eléctrica y a la radiación electromagnética**. Mientras que la primera supone riesgos más frecuentes relacionados con un mal acondicionamiento,

⁴⁰ Rubini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. <https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>

Tomasina F y Pisani A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 25(2):147-61. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/199>

⁴¹ CCOO. (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. <https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf>



disposición o estado de los instrumentos y tomas eléctricas (incendio y electrocución, especialmente); la radiación electromagnética es menos frecuente, pero aun así puede resultar excesiva tanto en oficinas como en viviendas en diversas localizaciones urbanas. Como ya se expuso en cuanto a la regulación normativa del teletrabajo, la Ley 10/2021 asegura el deber de aplicación de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) también en esta modalidad de prestación de servicios, siendo desarrollada a su vez por el [Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos](#). Esta norma asienta unas disposiciones mínimas para la prevención de riesgos biofísicos e indirectos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que puedan provenir de la exposición a campos electromagnéticos, entre las que se incluye el deber por parte de la persona empleadora de elaborar y aplicar en el propio plan de prevención las medidas necesarias para evitar la exposición a los valores límites demarcados. La problemática, en ese sentido, es la misma que en los riesgos ergonómicos: la predecible falta de particularización de los controles encaminados a velar por la integridad de las personas teletrabajadoras en su lugar de teletrabajo.

Es por todo ello que, tal y como señala José Varela (UGT), el medio que mejor avalaría actualmente la adecuación ergonómica de la vivienda de una persona trabajadora es justamente la voluntariedad del acuerdo de trabajo a distancia, solo aplicable, eso sí, para jornadas semanales con un mínimo horario del 30% de teletrabajo. Así, si el hogar no se encuentra bien acondicionado, la persona empleada podría (y tendría la responsabilidad⁴²) de trabajar en la oficina.

Tanto desde UGT como desde CC.OO. y María Teresa Moreno (IRSS) coinciden en un aumento de la probabilidad de que se produzcan trastornos musculoesqueléticos en las empresas o sectores donde se extienda el teletrabajo.

Otros riesgos -potencialmente relacionados, además, con la ergonomía espacial del lugar de trabajo- son los relativos a las [caídas y accidentes](#), algo que puede resultar especialmente peligroso por la falta de compañía de otras personas alrededor, lo cual inevitablemente tiende a reducir las probabilidades de un auxilio temprano, algo que puede resultar crucial ante determinados accidentes.

6.2. Riesgos psicosociales

El uso y manejo constante de las TIC, el solapamiento entre lugar de trabajo y vivienda, y el potencial aislamiento físico de las personas que teletrabajan pueden conllevar una serie de riesgos de carácter psicológico.

6.2.1. El uso de las TIC y su relación con la salud:

La combinación prácticamente consustancial de TIC y teletrabajo tiene grandes potencialidades para elevar la calidad del trabajo y, por tanto, la calidad de vida de quienes lo realizan (Sardeshmukh, Sharma y Golden, 2012; ter Hoeven y van Zoonen, 2015)⁴³. La posibilidad de trabajar desde casi

⁴² La posibilidad de un deslizamiento indirecto de la responsabilidad en materia de PRL de la empresa a la plantilla da lugar a otra controversia que será abordada en el último epígrafe del presente capítulo.

⁴³ Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. y Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27 (3), 193-207. https://www.academia.edu/11117356/Impact_of_telework_on_exhaustion_and_job_engagement_a_job_demands_and_job_resources_model

ter Hoeven, C. L. y van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employeewell-being: examining the effects ofresources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30 (3), 237-255. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ntwe.12052>



cualquier sitio y con cierta independencia de un horario fijo permiten adaptar en mayor medida el modo de prestación de servicios a las necesidades de la persona empleada, lo que encuentra su correlato en estándares más elevados de autonomía a la hora de distribuir tareas y horarios y puede así repercutir en un aumento de la motivación laboral. Pero estas virtudes no se producen de forma automática en el teletrabajo, pues, en tanto que potencialidades, requieren del cumplimiento de otras variables, condicionando así el grado de virtualidad de dichas ventajas.

Más allá de los riesgos ergonómicos que suponen las TIC (posturales, de sobreexposición a pantallas, etc.) ya referidos anteriormente, uno de los más señalados es el del **tecnoestrés**, que es definido por Salanova (2003)⁴⁴ como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro”, que se encuentra “condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC”. Esas demandas que pueden causarlo son principalmente (Rimbau, 2019)⁴⁵:

- 1) la **sobrecarga tecnológica**, que supone a la persona un aumento o intensificación de la jornada de trabajo por la mayor productividad que permite la tecnología;
- 2) la **invasión tecnológica**, por la cual se percibe avasallada por las demandas laborales o por los sistemas de control y vigilancia;
- 3) la **tecnocomplejidad**, como consecuencia de la sensación de no disponer de tiempo suficiente para aprender nuevas tecnologías y procesos de manera acompasada con los retos tecnológicos que se plantean a la persona usuaria;
- 4) la **tecnoinseguridad**, derivada de la amenaza que supone la innovación tecnológica para la estabilidad en el empleo;
- 5) la **tecnoincertidumbre**, ante las continuas transformaciones tecnológicas y las inciertas consecuencias que pueden tener.

En opinión de María Teresa Moreno Carmona (IRSS), las principales víctimas de tecnoestrés y sus ramificaciones serían la **población activa de mayor edad**, frente a las nuevas ventajas competitivas y laborales que generaría entre las personas jóvenes. El estrés y ansiedad en que se traduce este fenómeno aumenta severamente la probabilidad de padecer trastornos como problemas de concentración, irritabilidad, fatiga o insomnio, teniendo a su vez consecuencias en el plano fisiológico y conductual: tensión y dolor muscular, palpitaciones, taquicardias, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, trastornos gastrointestinales, comer y beber excesivamente, abuso de fármacos, etc.

Todo ello guarda además relación con la cuestión de la **desconexión digital**, al producirse en este contexto la llamada “paradoja de la conectividad” (ter Hoeven y van Zoonen, 2015): en tanto que las tecnologías de la comunicación permiten comunicarse con personas más allá de barreras espacio-temporales, se puede dar lugar a **expectativas de conectividad constante**, generándose la paradoja de que la misma tecnología que permite a las y los teletrabajadores distribuir sus tareas autónomamente es la que les niega esta posibilidad. Es precisamente por esto que la autonomía para

⁴⁴ Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (3), 225-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318057001>

⁴⁵ Rimbau, E. (2019). Digitalización y bienestar de los trabajadores. *IUSLabor*, 2. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.01>



regular los ritmos de trabajo no lleva necesariamente a una distribución más adecuada de las necesidades y ritmos de la persona empleada, sino que se convierte en una nueva tarea de planificación y autorregulación, que supone una intensificación del trabajo y, de este modo, contribuye a situaciones de sobrecarga -o incluso al síndrome del trabajador quemado o *burnout*-, así como a la adicción al trabajo (o *workaholism*). Asimismo, la imprecisión de los horarios a que puede conducir esta flexibilidad y el abuso por parte del empleador de una fuerza de trabajo potencialmente disponible en todo momento puede, aparte de alimentar las consecuencias ya indicadas, incrementar la dependencia de esta hacia aquel y, en última instancia, **difuminar la frontera entre la vida personal y profesional**, como comentaremos a continuación.

Probablemente es esto lo que explique los contradictorios resultados del análisis sobre las ventajas y desventajas según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares (2021) antes mostrada, donde mientras la gestión propia del tiempo de trabajo y el aprovechamiento y ahorro del mismo son dos de las principales virtudes halladas por las personas encuestadas tanto en la Comunidad de Madrid como a nivel nacional, la falta de desconexión laboral y la sobrecarga laboral resultan ser, respectivamente, la segunda y tercera mayores desventajas en ambos planos territoriales.

6.2.2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Tal y como coinciden la totalidad de personas expertas entrevistadas, la tendencia a que el hogar se convierta en el lugar de trabajo bajo esta modalidad laboral tiene como riesgo precisamente la **superposición de los diferentes planos vitales de la persona**. El hecho de encontrarse en un lugar donde confluyen, entre otras, las tareas de cuidados y las profesionales contribuye a una ejecución intercalada de las mismas que, si bien en algunos casos hace del teletrabajo un medio efectivo de conciliación, puede degenerar en el aumento de las interrupciones, una extensión de la jornada laboral, dificultades para desconectarse y pérdida de productividad, con los riesgos de estrés, ansiedad, carga mental, dificultades de concentración, *burnout*, etc. que ello tiende a conllevar (Rubini, 2013; OIT, 2020; Tomasina y Pisani, 2022)⁴⁶. Parece resultar, además, una amenaza especialmente para las mujeres tal y como se refleja en el capítulo relativo a este punto, comportando así un **riesgo de sedimentación de los roles tradicionales de género**, que a su vez se relaciona con otros tantos.

La concurrencia de la vida profesional con la personal, por otro lado, presenta la potencialidad de realizar actividades de cuidado personal que en una modalidad presencial pueden verse más limitadas (aumentar las horas de sueño al ahorrarse el desplazamiento a la oficina, preparar la comida *in situ*, etc.), pero también puede desincentivar hábitos que suelen ir de la mano de dicho formato. Por ejemplo, la mayor parte de la bibliografía y María Teresa Moreno (IRSS) ponen el acento en el **riesgo de aumento del sedentarismo** fruto de esa supresión del trayecto de ida y vuelta del centro de trabajo, de los encuentros con los y las compañeras⁴⁷ o incluso de los desplazamientos en el propio centro. Complementariamente, cabe advertir del caos en los horarios de comidas y de las posibilidades de una ingesta contraproducente ante el fácil acceso a la comida en cualquier momento de la jornada, lo cual puede desembocar, junto con el sedentarismo en una obesidad funcional que

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

⁴⁷ El aislamiento social que puede conllevar el teletrabajo (tratada en el próximo subapartado) contiene el riesgo de reducir las opciones de ocio y relacionamiento de las personas teletrabajadoras, afectando también al nivel de actividad física.



desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, etc. (Rubini, 2013; EU-OSHA, 2020; Rico, 2021)⁴⁸.

6.2.3. Relaciones sociales en el teletrabajo

El teletrabajo contribuye a reducir en buena medida la interacción con otras personas, limitándola en muchas ocasiones a comunicaciones telemáticas puntuales. Esto, que puede ser muy positivo para determinados perfiles de personas, ya sea por requerir ambientes socialmente menos estimulantes o por la posibilidad de vivir en otro municipio, comunidad o incluso país, es una de las fuentes de riesgos más señaladas por la literatura.

Un aislamiento social frecuente o una falta de contacto social más allá del núcleo de convivencia puede generar situaciones de soledad excesiva, que a su vez se asocian con mayores riesgos de enfermedad cardiovascular, depresión, ansiedad y deterioro de las capacidades de razonamiento y toma de decisiones (Murthy, 2017)⁴⁹.

Este aislamiento y su conjugación con el uso fundamental de las TIC encuentra relación también con problemas derivados de la invisibilización laboral, tales como la ambigüedad de roles y responsabilidades, la falta de reconocimiento y promoción profesional y una individualización excesiva de las relaciones laborales, circunstancias que pueden dar paso posteriormente a situaciones de mayor dependencia con respecto a la persona empleadora y de mayor precariedad, desmotivación, ansiedad, adicción al trabajo e incerteza profesional (Rico, 2021; Moreno, 2022).

Esta invisibilización profesional basada en el aislamiento social puede generar también dos problemáticas en que la bibliografía pone un foco especial. Por un lado, bajo la modalidad de teletrabajo, el acoso laboral (especialmente el sexual hacia las mujeres) no parece tener por qué verse mitigado (Tomasina y Pisani, 2018; CCOO, 2020; Moreno, 2022), sino que sufriría una conversión hacia el llamado ciberacoso, incentivado por el anonimato que las TIC posibilitan, por situaciones de aislamiento social y por la falta de previsión del mismo en planes de igualdad y normativas -en parte consecuencia de la abrupta extensión del teletrabajo en cuestión de meses en 2020-, siendo mujeres generalmente las principales víctimas de esta iniquidad.

Por otra parte, la acción colectiva de la plantilla de una empresa o sector ha visto también sus condiciones de despliegue severamente modificadas en muchos casos (Rodríguez, 2019; CCOO, 2020)⁵⁰. La disminución del contacto social entre compañeros de trabajo, el desacople entre la conversión de puestos de trabajo a la modalidad a distancia y el desarrollo de herramientas digitales (tablón virtual, boletines digitales, contacto telemático con la representación de los trabajadores, etc.) están generando nuevos retos para las organizaciones sindicales, que cumplen una función clave en la aplicación y desarrollo de los derechos y deberes relativos a la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva y su rol de supervisión -limitado a su vez por la gran multiplicidad de lugares de trabajo.

⁴⁸ European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA]. (2018). Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. *European Risk Observatory Summary*. https://samiconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/06/Foresight-Digitalisation_new_OSH_risks_2025_summary.pdf

Rico, J. L. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas*, 79 (155), 567-575. <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/17625>

⁴⁹ Murthy, V. H., 2017, 'Work and the loneliness epidemic', Harvard Business Review. <https://hbr.org/cover-story/2017/09/work-and-the-loneliness-epidemic>

⁵⁰ Rodríguez, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. *TEORDER*, 23, 70-90. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/421/414>



Este compendio de riesgos psicosociales tiene como corolario lógico para algunas de las personas expertas entrevistadas (UGT, CEIM e IRSS) la **predilección por un modelo híbrido de teletrabajo** y cierto escepticismo en torno a un hipotético equilibrio entre una modalidad *full-remote* (o 100% teletrabajo) y la prevención de riesgos psicosociales, considerando que aquellos derivados del aislamiento social son especialmente difíciles de sortear en dicho formato. De este modo, solo lo consideran ventajoso en determinadas situaciones de violencia de género o de movilidad reducida severa de las personas trabajadoras, por ejemplo. Para otra parte de las personas entrevistadas (Alfredo Villafranca, María Luz Rodríguez y Eva Rimbau), en cambio, los impactos psicosociales negativos del *full-remote* dependerían de la forma en que cada empresa se organice (o no) para prevenirlos, no pudiendo ser deterministas en la valoración positiva del modelo híbrido:

“El modelo híbrido tampoco garantiza una mayor seguridad necesariamente. Si una empresa sabe generar apoyo social entre los empleados, el full-remote puede ser igualmente seguro” (Eva Rimbau, profesora de economía y empresa UOC).

6.3. Teletrabajo y violencia de género

Más allá del ciberacoso por razón de género, es necesario detenerse en la alteración de la relación entre empleo y hogar que el teletrabajo puede suponer a las víctimas de violencia machista. Uno de los aspectos novedosos de la Ley 10/2021 es el **planteamiento de este régimen como potencial mecanismo bien de protección, bien de amenaza de las víctimas de violencia de género** en su disposición adicional tercera, que modifica el artículo 37.8 del ET:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, (...) a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

De este modo, el legislador ha pretendido contemplar los dos extremos en que puede derivar el teletrabajo para estas personas. Sin embargo, parte de la bibliografía considera que, en lo concerniente a la violencia de género, puede resultar más un paliativo que un medio de prevención, siendo **más adecuado cuando no se convive con el agresor**. En caso contrario, el aumento del tiempo que se pasa en el hogar puede elevar proporcionalmente el riesgo de sufrir violencia de género (o intensificarla). Asimismo, el teletrabajo como una opción cada vez más plausible en las empresas ante sus procesos la flexibilización organizativa y tecnologización comportaría mayores riesgos de imposición de la conversión a este modelo a las víctimas por parte de sus agresores. Es en este sentido que la ley pone especial énfasis en la responsabilidad del empleador de cara a la “elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género”, debiendo atender a “las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas”.

6.4. Retos generales en PRL ante el teletrabajo

Como ya se apuntaba en el primer apartado del presente capítulo, uno de los grandes retos que el teletrabajo plantea en materia de PRL es la **dilucidación de responsabilidades en su control, vigilancia y aplicación dada la multiplicidad de lugares de trabajo en que deriva**, existiendo



posturas encontradas entre algunas de las personas expertas entrevistadas. Estas desavenencias parten de la concomitancia sobre la imposibilidad de inspección de cada lugar de teletrabajo (viviendas, mayoritariamente) por los servicios de PRL de cada empresa y de organismos públicos como el IRSS, ante el derecho de inviolabilidad del domicilio y la impracticabilidad técnica.

Para expertos como José Varela (UGT), el único medio para sortear esta problemática es la voluntariedad de tal régimen de trabajo por la persona empleada, debiendo acompañarse de una **formación más exhaustiva y continuada** de las plantillas, cuya carencia generalizada en el tejido empresarial madrileño denuncia.

Pero el problema se sitúa justamente en ese primer elemento de aval fundado en la **voluntariedad**, pues, aunque formalmente “la ley [LTD] es perfecta en la externalización de la responsabilidad del empleador” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM), la responsabilidad de la comprobación de la adecuación de las normas y recomendaciones de PRL en el lugar de trabajo recae en última instancia en la persona que teletrabaja, lo que para algunos llevaría de facto a un descuido de su aplicación y vigilancia por parte de la LTD. De hecho, para María Teresa Moreno (IRSS), el teletrabajo y su reciente regulación harían tambalear la premisa regulatoria en materia de PRL según la cual son las empresas quienes tienen el control sobre el lugar de trabajo. De este modo, si bien tienen el deber de dotar del material adecuado a su personal para un desarrollo seguro de la actividad a distancia (nuevamente, si se supera el umbral del 30%), la decisión de un uso correcto por parte de este se encontraría en una “esfera de libertad” (María Teresa Moreno, IRSS) mayor que en el trabajo presencial.

“Algunas empresas se están escudando en la imposibilidad de controlar el cumplimiento de la PRL en cada casa para evitar abrirse al teletrabajo” (Alfredo Villafranca, CCOO).

La **respuesta de las corporaciones** ante esta problemática parece ser variada, pero alejada de las inspecciones *in situ*. Mientras algunas parecen argumentar haber optado por la limitación o supresión del teletrabajo para evitar el reto planteado, otras optan por medidas de delegación casi exclusiva entre sus plantillas, como “pasar la check-list con la firma del acuerdo de trabajo a distancia” (Eva Rimbau, profesora de economía y empresa UOC), entregar un documento en que se transmiten las normas y recomendaciones adaptadas a la modalidad, la dotación de un dinero anual que aquellas se comprometen a invertir en materiales ajustados a la PRL o la provisión directa de los recursos necesarios. Solo unas pocas -en combinación o no con las anteriores medidas- estarían solicitando a su personal empleado que envíe fotos de su lugar de trabajo a fin de evaluar su adecuación ergonómica. En general, las pymes que suelen contar con servicios de PRL externalizados, tienen protocolos que son enviados a los teletrabajadores y se hace una planificación preventiva en función de los riesgos detectados (Luis Méndez, CEIM).

Para **servicios públicos de inspección** como el que desarrolla el IRSS, según María Teresa Moreno (IRSS), esta problemática adquiere aún más complejidad al serles legalmente irrealizables las inspecciones en las viviendas de las personas teletrabajadoras, debiendo limitarse a la solicitud de informes a las empresas que den cuenta del número de personas bajo este régimen laboral y las condiciones en que lo hacen. Para ello, convendría que los servicios de PRL de las organizaciones tengan procedimientos de supervisión definidos y sistematizados, cuestión que, de momento, se estaría limitando mayoritariamente a medidas como el control horario en línea o las capturas de pantalla en ordenadores.

Finalmente, la multiplicidad de lugares de trabajo que plantea el teletrabajo podría complejizar, según problematiza esta misma trabajadora pública, el establecimiento de una relación causal clara entre la actividad profesional y los distintos trastornos en que puede incurrir, advirtiendo además de la



posibilidad de que, en caso de darse una mayor extensión de la modalidad, se **reduzcan las declaraciones de accidentes y enfermedades laborales** precisamente a causa de su difícil demostración.

Con todo, algunas personas expertas coinciden en que “las grandes empresas marcan el paso en prevención a las pequeñas” (Luis Méndez, CEIM) y son las que están presentando mayor capacidad para afrontar algunos de los nuevos retos, presentando mayores avances que estas últimas en materias como la desconexión digital y convirtiéndose así en una posible muestra de las tendencias generales en PRL en el régimen de teletrabajo.



7. IMPACTO DE GÉNERO DEL TELETRABAJO

A continuación, se abordará el impacto diferenciado del teletrabajo para hombres y mujeres en diferentes dimensiones de su vida cotidiana a partir del análisis de las fuentes y datos secundarios consultados, de un lado, de la bibliografía que analiza esta cuestión y, por último, a través de las entrevistas a las personas expertas.

7.1. La evolución del teletrabajo por sexo

Tal y como se mostraba en el apartado relativo al análisis de la evolución del teletrabajo, antes de la irrupción de la pandemia y el consecuente período de confinamiento, [la proporción de las personas que trabajaban a distancia en España en función del sexo era bastante similar](#): los hombres que lo hacían en alguna ocasión superaban a las mujeres en 1,1 puntos porcentuales; pero [esta relación se invertiría con la pandemia](#), pasando las mujeres a teletrabajar en 2020 2,2 puntos por encima de los varones (1,1 en la Comunidad de Madrid)⁵¹. En 2021, en cambio, en la Comunidad de Madrid, se volvió a equilibrar el teletrabajo entre hombres y mujeres.

Esta evolución podría corroborar aquello de lo que ya algunas autoras alertaban hace más de una década (Hilbrecht et al., 2008)⁵², que comenzó a señalarse también durante la pandemia (González, 2020; Eurofound, 2021; Carnero, 2022)⁵³ y que sindicalistas como José Varela (UGT) corroboran: [la articulación del teletrabajo como un medio más para reproducir la “doble presencia” \(laboral y doméstica\) \(Balbo, 1978\)⁵⁴ a que las mujeres se ven impelidas](#). Así, la crisis de la COVID-19 y el confinamiento generalizado derivado podrían haber agudizado la desigualdad de género en los ámbitos laboral y familiar entre la población teletrabajadora, en un contexto de la flexibilidad horaria y de simultaneidad de presencia física en el hogar para el desarrollo del trabajo y de las tareas del hogar que esta modalidad posibilita. Se trata de un hecho que podría ser especialmente frecuente entre las mujeres con hijas e hijos menores de 16 años, [potencialmente abocadas a multiplicar las tareas domésticas](#) en un período de cierre de los colegios e institutos (Farré et al., 2020; Hupkau y Petrongolo, 2020; Sevilla y Smith, 2020; Hupkau y García-Guzmán, 2022)⁵⁵, una lógica que se

⁵¹ Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad. (2021). Indicadores de Género de la Sociedad Digital. *Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaría General Técnica*. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/Indicadores-de-genero-de-la-Sociedad-Digital>

⁵² Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. y Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender Work and Organization*, 15(5), 454-476. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>

⁵³ González, L. (2020). La crisis de la covid-19 y las desigualdades de género. En F. Felgueroso y A. de la Fuente, *Aspectos económicos de la crisis del Covid-19* (pp. 3-8). FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2020-44.pdf>

Eurofound. (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>

Carnero, E. (2022). El teletrabajo podría acrecentar aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres. *Universitat Oberta de Catalunya*. <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/035-teletrabajo-crece-brecha-salarial-hombres-mujeres.html#ot-pc-content>

⁵⁴ Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, VIII (32), 2-6. Traducido en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Icaria Editorial.

⁵⁵ Farré, L., Fawaz, Y., González, L. y Jennifer, G. (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA Institut of Labor Economics*, Discussion Paper 13434. <https://www.iza.org/publications/dp/13434/how-the-covid-19-lockdown-affected-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-in-spain>

Hupkau, C. y Petrongolo, B. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal Studies*, 41 (3), 623-651. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12245>

Sevilla, A. y Smith, S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement), 169-186. https://academic.oup.com/oxrep/article/36/Supplement_1/S169/5899014



mantendría con el régimen de semipresencialidad en dichos centros hasta su cese en la mayor parte del Estado entre el último trimestre de 2021 e inicios de 2022 (RTVE, 2021; Comunidad de Madrid, 2022)⁵⁶, momento en el cual la desproporción se invertiría en favor de los varones ocupados en la Comunidad de Madrid y comenzaría a igualarse a nivel nacional, como se señalaba anteriormente.

Algunos estudios (Sostero et al., 2020; Borrás y Moreno, 2021; Eurofound, 2021; Hupkau y García-Guzmán, 2022)⁵⁷ señalan que este fenómeno, además, ha podido verse alimentado por patrones de segregación sectorial, es decir, se trataría de un **refuerzo de la feminización del teletrabajo en la UE a causa de la masculinización de sectores profesionales con escaso potencial teletrabajable**, como la agricultura, la minería, la construcción o la manufactura.

De esta manera, la vuelta a la presencialidad de los sectores más masculinizados podría explicar en cierta medida el **retorno a la proporción de género algo más igualada prepandémica**, a lo que se suma la hipótesis, que sostienen expertas entrevistadas como Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural), sobre una vuelta al trabajo presencial como “huida” de una carga de trabajo aumentada para las mujeres, como consecuencia de esa doble presencia durante la pandemia, tras ver paradójicamente mermada su capacidad de conciliación. Otras desventajas apuntadas por dicha experta podrían estar contribuyendo también al fenómeno, como una posible agudización del suelo pegajoso y el techo de cristal que a continuación abordaremos.

“Por eso también el teletrabajo se ha llevado tan mala imagen: si estás en casa, atiendes a los hijos pones lavadoras... en vez de estar teletrabajando. Ese prejuicio sobre el teletrabajo que estaba ahí antes de la pandemia, se hizo realidad durante la misma. Una profecía autocumplida: las mujeres cuidadoras priorizan el cuidado y la atención frente al trabajo. Y los hombres sí: tienden a armarse de un espacio propio, de toda la parafernalia...” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

7.2. Los riesgos y oportunidades del teletrabajo en materia de género

Uno de los principales riesgos para la igualdad de género del teletrabajo radica en el hecho de que su consideración como potencial medio de conciliación y corresponsabilidad, que derivaría de la **flexibilidad horaria y organizativa** que otorga el teletrabajo, pase a tener un **impacto negativo para las mujeres** empleadas. Es decir, una aplicación feminizada de esta modalidad de organización del trabajo podría llevar a una superposición de responsabilidades laborales y domésticas para las mujeres trabajadoras, que alienta, a efectos laborales, las interrupciones constantes, el desempeño

Hupkau, C. y García-Guzmán, P. (2022). Las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia. Esade EcPol Insight, 34. https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/03/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Insight_34_WomenCrossCountry-1_compressed.pdf?gl=1*twa5pc*up*MQ.*ga*MTkxMDg5ODQ0Ny4xNjYyNTUxNjkw*ga_S41Q3C9XT0*MTY2MjU1MTY5MC4xLjAuMTY2MjU1MTY5MC4wLjAuMA..

⁵⁶ Radiotelevisión Española [RTVE]. (25 de agosto, 2021). Así será la vuelta al cole: mascarilla desde los seis años, máxima presencialidad y menos distancias. <https://www.rtve.es/noticias/20210825/protocolo-covid-nuevo-curso-escolar/2164140.shtml>
Comunidad de Madrid. (3 de enero, 2022). La Comunidad de Madrid determina presencialidad en la vuelta a clase en todas las etapas educativas desde el 10 de enero. <https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/01/03/comunidad-madrid-determina-presencialidad-vuelta-clase-todas-etapas-educativas-10-enero#:~:text=La%20Comunidad%20de%20Madrid%20ha%20determinado%20la%20presencialidad.como%20establece%20el%20calendario%20escolar%20del%20curso%202021%2F22.>

⁵⁷ Borrás Català, V. y Moreno Colom, S. (2021). La crisis de la covid-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad perdida?. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 187-209. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.100>
Sostero M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. y Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (JRC121193). European Commission, Sevilla. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en
Eurofound. (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>



de labores de cuidados en horario laboral, la compensación de las tareas remuneradas fuera del mismo y una menor productividad, con las repercusiones que pueden derivar en la carrera profesional (González, 2020; Carnero, 2022).

En este sentido, tanto los datos analizados, como las personas expertas apuntan a la materialización de este riesgo, con una **sobrerrepresentación de las mujeres** en el uso del teletrabajo como modalidad de conciliación, a pesar de las **oportunidades** que ofrece para paliar incluso los reparos entre los **asalariados masculinos** de recurrir a derechos como las bajas o permisos, al ser el teletrabajo una “opción menos gravosa” (José Varela, UGT).

A este respecto, falta todavía perspectiva temporal para contrastar las repercusiones que puede tener este modelo de trabajo en las **opciones de promoción profesional** de quienes lo practican asiduamente, en general, y de las mujeres, en particular. Una encuesta llevada a cabo en 2019 en EEUU (Owl Labs, 2019) concluía de forma incipiente que las mujeres que trabajaban a distancia a tiempo completo eran más pesimistas que los varones ante sus posibilidades de ser promocionadas o percibir un aumento salarial. Por el contrario, las mujeres que nunca lo hacían eran un 26% más optimistas en este sentido frente a las que siempre teletrabajaban. Aunque estos resultados pueden darse por multitud de variables cuya indeterminación impide todavía asegurar una relación causal fiable entre el teletrabajo y el fenómeno del *techo de cristal*, los entrevistados Alfredo Villafranca (CCOO) y Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) aseguran la potencialidad de este riesgo.

En un plano personal, esa difuminación entre la vida pública y privada obliga a una conexión permanente que no hace sino elevar la carga mental y alargar la jornada de trabajo en detrimento del tiempo personal, de descanso y ocio, pudiendo generar **desequilibrios vitales severos** (Hilbrecht et al., 2008; Borrás y Moreno, 2021) **y acentuar algunos de los riesgos psicosociales** propios de este régimen de prestación de servicios, como se ha comprobado en el capítulo relativo a la salud laboral.

“Es imprescindible entender la presión de los roles y estereotipos de género con relación a la propia concepción del trabajo y a esa utopía del teletrabajo como medida de conciliación” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

“El teletrabajo te devuelve a la esfera privada. [...]. ¿Qué es la casa para las mujeres y qué es la casa para los varones?” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

De este modo, la potencialidad del teletrabajo como herramienta de conciliación y corresponsabilidad **puede degenerar en un lastre reproductor de los roles de género en el hogar** y un intensificador de fenómenos como el *suelo pegajoso* -que Raquel Jiménez asegura se ha incrementado desde la pandemia- así como de la **desigualdad en el plano laboral**. A tal efecto, además de la posible contribución a la perpetuación del fenómeno ya aludido del *suelo pegajoso*, parece que la **brecha salarial** puede tender a verse inalterada, incluso, en la modalidad a distancia, a pesar de ofrecer **un contexto que, en teoría, favorece tanto la pérdida de visibilidad de elementos tradicionalmente discriminatorios** (género, raza, discapacidad, etc.) como un mayor foco en los resultados frente al cumplimiento de horarios y el grado de presencialidad que suele adoptar este régimen (Carnero, 2020; UGT, 2021). De hecho, en EEUU, donde se ha estudiado incipientemente esta cuestión (Owl Labs, 2019)⁵⁸, la brecha de género perdura en el teletrabajo, incluso entre quienes disfrutaban de esta modalidad con más frecuencia y entre quienes tienen mayores salarios.

Este tipo de estudios estadísticos todavía no ha sido llevado a cabo con un alto grado de detalle en el Estado español, pero un análisis superficial a partir del contraste de la **variación de la brecha**

⁵⁸ Owl Labs. (2019). Equal Pay for Equal Work (From Home). <https://resources.owlabs.com/equal-pay-for-equal-work>



salarial entre hombres y mujeres entre los años 2019 y 2020 nos da indicios de la **probabilidad de un efecto neutro del teletrabajo sobre la cuestión**. Ya sea en el conjunto de sectores contemplados en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (industria, construcción y servicios) o en el de servicios en exclusiva⁵⁹, la siguiente tabla muestra el **escaso avance en la reducción de la brecha salarial** tanto en el plano nacional como en el madrileño, donde podría especularse algún grado de impacto del teletrabajo por la mayor reducción en el sector servicios en esta Comunidad (-0,8%) que en el conjunto estatal (-0,39%), si bien es muy probable que guarde relación con la tendencia a la baja de la renta anual de los trabajadores varones que perdieron sus empleos o vieron reducidas sus jornadas a causa de ERTE y cierres de empresas durante el confinamiento.

Tabla 10: Variación interanual de la brecha salarial de género en el conjunto de sectores económicos (industria, construcción y servicios) y en el sector servicios en España y en la Comunidad de Madrid. Período 2019-2020.

	2020	Variación anual
Total Nacional		
Todos los sectores	-18,72%	-0,78%
Servicios	-19,14%	-0,39%
Comunidad de Madrid		
Todos los sectores	-17,76%	-0,76%
Servicios	-19,50%	-0,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial

7.3. Conciliación y corresponsabilidad desde la regulación normativa del teletrabajo

Aunque el propio Estatuto de los Trabajadores contempla el teletrabajo como una vía para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se trata de una función que pretende desarrollar la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia** según su preámbulo, existen perspectivas críticas que ponen en cuestión la praxis social entre la teoría jurídica y la práctica social que acabamos de analizar (de la Puebla, 2020; Conde-Ruiz, Jansen y Lahera, 2022)⁶⁰. Y es que **las medidas para la igualdad de género que tal normativa contempla pueden resultar limitadas**, siendo esencialmente de tres tipos:

- El aprovechamiento de la **flexibilidad potencialmente concedida por el teletrabajo** para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal de hombres y mujeres, sin obviar que, en todo caso, esta modalidad se trata ante todo de una forma de organización del trabajo y no de una medida de conciliación en sí misma⁶¹.

⁵⁹ El contraste específico con el sector servicios se debe a dos factores que le confieren especial interés para dar cuenta del efecto del teletrabajo sobre la brecha salarial de género: por un lado, se trata del sector donde más se extendió la modalidad durante la pandemia en toda Europa; por otro, es aquel en que más mujeres se encuentran ocupadas (Sostero et al., 2020; Eurofound, 2021; Hupkau y García-Guzmán, 2022).

⁶⁰ de la Puebla, A. (2020). Teletrabajo y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(3), 4-11. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>
Conde-Ruiz, J. I., Jansen, M. y Lahera, J. (2022). ¿Cómo regular el teletrabajo? *Apuntes FEDEA*. https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-16.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=actualidad&utm_campaign=estudio

⁶¹ Tal y como se expone en el capítulo relativo a la regulación del teletrabajo, la modificación del artículo 34.8 del ET por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** contemplaba el derecho a solicitar la aplicación del trabajo a distancia por parte de la persona



- El establecimiento de diversas **obligaciones para las empresas para la prevención del acoso y la discriminación de las mujeres** empleadas.
- La **delegación explícita en los convenios colectivos** de la función de regular y adaptar su contenido relativo al teletrabajo a fin de **evitar la consolidación de roles de género**.

Si bien el segundo grupo de medidas se ha tratado con anterioridad, los restantes se encuentran totalmente relacionados con la función del teletrabajo como potencial herramienta de conciliación y corresponsabilidad.

Resulta fundamental que la regulación preste atención a los riesgos arriba expuestos para evitar un retroceso en la distribución de responsabilidades familiares que ha avanzado tímidamente en las últimas décadas de la mano, en parte, **de la normativa laboral**, gracias por ejemplo al [RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), que apostó por la **corresponsabilidad como medio para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, superando una concepción puramente neutra de los derechos de conciliación (de la Puebla, 2020),

Pese a no tener datos más actualizados o concretos, las entrevistas a personas expertas apuntan ciertas cuestiones tocantes a esta desproporción. José Varela (UGT) afirma que desde el sindicato detectaron durante la pandemia multitud de casos de **mujeres con reducción de jornada** que, aun habiendo dejado de necesitarla gracias a la flexibilidad que conlleva la instauración del teletrabajo, mantuvieron la disminución de carga horaria, siendo en algunos casos impelidas por sus empresas incluso a teletrabajar el 100% de la jornada, pero cobrando lo correspondiente a la reducción. María Teresa Moreno (IRSS), por otro lado, afirma que, desde el cese de las restricciones pandémicas, ha **disminuido la solicitud de reducciones de jornada por parte de mujeres**, gracias al teletrabajo. Ahora, insiste en que las cifras de hombres que recurren a estas medidas probablemente se mantendrán similares en relación con períodos anteriores.

“Si el teletrabajo se concibe como un medio de conciliación, serán los sesgos de género los que guíen su aplicación, ya que todas las medidas de conciliación son todavía hoy mayoritariamente ejercidas por las mujeres” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

Pese a los objetivos del aludido [RD 6/2019](#), que reelaboraba el artículo 34.8 ET⁶² incluyendo el trabajo a distancia como medida específica de conciliación, este tipo de iniciativas parecen, por tanto, desatender en cierta medida tales progresos normativos, no por el carácter condicional del recurso al teletrabajo como medida de conciliación en sí, sino precisamente porque **obvia la feminización estructural del recurso a este tipo de herramientas**, sin complementar el reconocimiento de este derecho con algún tipo de incentivo para su uso equitativo por parte de los hombres trabajadores. Como se mencionaba con anterioridad, aunque la Ley 10/2021 deja de considerar el trabajo a distancia como tal clase de medida, en un escenario como el actual de exceso de voluntariedad del teletrabajo que algunas expertas señalan, unido a los riesgos más arriba mentados, la regulación actual podría continuar siendo insuficiente a la hora de abordar la problemática de género en el teletrabajo.

trabajadora con razón de efectivizar su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Tras la aprobación de la LTD, cesa la contemplación de esta modalidad como medida de conciliación en sí, quedando recogida en su preámbulo la asunción de su posible función para tal fin en base a su potencial flexibilidad.

⁶² El artículo referido recoge el “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”.



UGT (2021), en otro sentido, defiende en su estudio *Teletrabajo y Corresponsabilidad* que la compensación de estos posibles vacíos ha de ser justamente a través del [desarrollo propio de los convenios colectivos y los planes de igualdad](#), asegurando que [son los países sin una regulación estatal del teletrabajo, pero con mayor diálogo social en las empresas \(convenios colectivos\), los que alcanzan mayores estándares de corresponsabilidad y teletrabajo](#) (Dinamarca, Finlandia y Suecia). Sin embargo, esta conclusión parte únicamente de observar unas mayores tasas absolutas de personas teletrabajadoras y una proporción ligeramente mayor de hombres usuarios de esta modalidad, interpretando esto último como una mayor corresponsabilidad efectiva, es decir, sin atender a cómo ésta se produce (o no) en los hogares, el grado de segregación de género entre los sectores y profesiones *teletrabajables*, etc.

Así pues, [los estudios en esta materia a nivel internacional son todavía insuficientes](#) para entender qué tipo de legislación puede adaptarse mejor a las condiciones de cada país de cara a contribuir a la igualdad de género en el teletrabajo. Ello sin obviar, por otro lado, como ya apuntábamos en el capítulo de la regulación normativa, la falta de perspectiva sobre el desenvolvimiento en España de la reciente regulación a través de su adaptación en los nuevos convenios colectivos.

Con todo, buena parte de las personas expertas consultadas para la elaboración del presente estudio coinciden en que la regulación no deja de ser algo accesorio a la reproducción o superación de una dinámica de gran calado cultural y estructural. Según esta línea de pensamiento, aunque el teletrabajo en teoría resulte una “opción menos gravosa” (José Varela, UGT) para que los hombres opten por la conciliación, [los problemas de corresponsabilidad remiten a una cuestión cultural](#), y no tanto de acceso por parte de los varones a unos u otros mecanismos, que formalmente son los mismos que los reconocidos a las mujeres. Es a esta posible ilusión de correspondencia entre teoría y práctica que Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) se refiere cuando habla de una “[utopía de la conciliación](#)”:

“Los hombres que conciliaban durante el confinamiento, conciliaban antes y después de la pandemia. Esta no les ha hecho conciliar más. Lo que pasa es que las mujeres habían hecho una utopía del teletrabajo y se han dado cuenta de que no es una utopía y el teletrabajo no es una medida de conciliación, porque no hay reparto de responsabilidades. Y lo que necesitamos es eso: un reparto de responsabilidades, no modalidades de asumir cada vez más carga de trabajo. Por eso tantas mujeres han vuelto a la presencialidad, para aprovechar aunque sea los tiempos de desplazamiento para tener más tiempo personal”.

7.4. Los planes de igualdad y otras medidas para afrontar la desigualdad de género en el teletrabajo

Los representantes de UGT y CCOO entrevistados aseguran que [la negociación colectiva alrededor de los planes de igualdad no está estableciendo todavía medidas de prevención y supervisión](#) en torno a los riesgos en materia de género que el teletrabajo plantea.

José Varela (UGT), critica la negativa de las empresas en los procesos de negociación colectiva ante la elaboración de [planes de igualdad que tiendan a disminuir el número de reducciones de jornada por medio del teletrabajo](#). En su opinión, ello estimularía la corresponsabilidad, pero muchas empresas “no conciben que la adaptación de jornada puede implicar trabajar las mismas horas a través de una distribución horaria distinta”. Es, además, por esta carencia generalizada que reivindica la conveniencia de una suerte de [Plan de Igualdad regional elaborado por el Gobierno de la Comunidad de Madrid](#) que guíe la acción de las empresas a este respecto.



Alfredo Villafranca (CCOO) y María Luz Rodríguez (Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM), contrarios a esta consideración del teletrabajo, abogan por, además de la transformación cultural, [dar tiempo al progresivo desarrollo de la negociación colectiva](#) en cuanto al teletrabajo en general y en relación con la igualdad de género bajo dicho formato en particular.

Eva Rimbau (profesora de economía y empresa UOC), por otro lado, invoca la posibilidad de [que las unidades de igualdad de las empresas traten de impulsar estudios de las plantillas](#) alrededor de cuestiones como el funcionamiento del teletrabajo en función del género, así como de explorar formas de estimular una adhesión paritaria a la modalidad, a fin de socializar igualitariamente los riesgos y las oportunidades de esta forma de organización del trabajo.

De forma similar, UGT (2021)⁶³ sugiere la conveniencia de un [seguimiento del teletrabajo dentro de los diagnósticos periódicos del plan de igualdad y concreción de los indicadores del diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable](#) (proporción de género en el uso de la modalidad, promociones y ascensos, formación recibida...), etc. [Más allá de lo concerniente a los planes de igualdad](#), realiza asimismo una serie de propuestas concretas entre las que cabe destacar:

- Establecimiento de un [“tiempo de teletrabajo universal para la empresa/sector”](#), de modo que “todas las personas trabajadoras puedan ejercer un tiempo mínimo de teletrabajo semanal o mensual, en función de la negociación colectiva”.
- Promoción de [una cultura laboral con perspectiva de género en torno al teletrabajo](#), a través de la formación en igualdad, la negociación colectiva y la comunicación de las medidas de igualdad adoptadas por la empresa.
- La [incondicionalidad de la flexibilidad](#) en la instauración del teletrabajo, considerando la posibilidad de elección de los días de actividad a distancia, el modo de estructurar el tiempo de teletrabajo y el lugar donde desarrollarlo.

Otras propuestas (Carnero, 2022) remarcan también la necesidad de que dicho cambio cultural en las organizaciones vaya acompañado de una [mayor fijación en los resultados del trabajo y en el cumplimiento de los objetivos](#), restando importancia al cumplimiento de horarios y la presencialidad a la hora de valorar el rendimiento de las personas empleadas y asignar las compensaciones y retribuciones desde los cargos de dirección.

Finalmente, y en línea con el carácter estructural que tiene la desigualdad de género más allá del teletrabajo y el mundo laboral en general, Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) establece como garantía imprescindible para la superación de esta problemática una [oferta de servicios públicos que cubra las necesidades de la población](#), previendo además que, debido al envejecimiento poblacional, la inversión en aquellos destinados a las personas mayores habrá de incrementarse progresivamente, pues todavía hoy son las mujeres quienes se encargan mayoritariamente del cuidado de las personas dependientes y de la tercera edad. Unos servicios públicos que aseguren una [socialización de los cuidados](#), por ende, son clave para evitar el uso del teletrabajo como mera medida de conciliación o una evasión del mismo por las mujeres para evitar una intensificación de su doble presencia.

⁶³ UGT. (2021). Teletrabajo y Corresponsabilidad. *Estudios*, 16



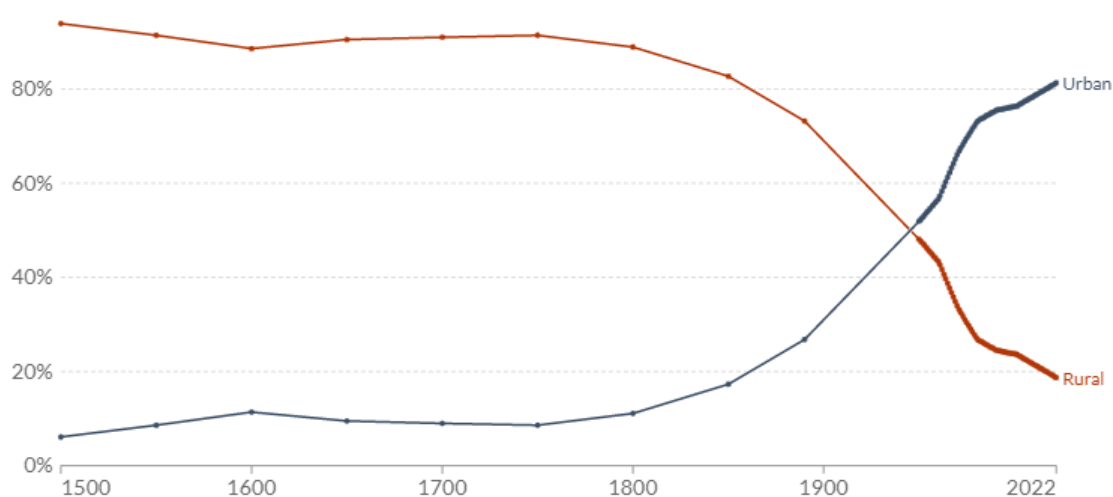
8. MUNDO RURAL Y TELETRABAJO

Entre los objetivos principales de este estudio se sitúa el análisis del potencial de instauración del teletrabajo en el medio rural, de su evolución e impacto en la Comunidad de Madrid. A continuación, se desarrollan los principales resultados de la revisión documental y la consulta a personas expertas.

8.1. Despoblación y éxodo rural: La España Vacía

La polarización territorial y la despoblación de las zonas rurales es una de las tendencias más patentes de la globalización. Así, según los datos de Naciones Unidas, actualmente alrededor del 55% de la población mundial se concentra en zonas urbanas, tasa que se situaba en el 30% en 1950 y se espera que en el año 2050 esta cifra alcance el 66% (Naciones Unidas, 2018). De hecho, según Naciones Unidas, en España más de un 80% de la población vive en zonas urbanas, frente al apenas 20% de personas que viven en entornos rurales (ver siguiente ilustración).

Ilustración 1. Evolución de la población urbana y rural en España.



Fuente: Our World in Data, Naciones Unidas (World Urbanisation Prospects – 2018)

Según la definición del Centro de Estudios sobre la Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales (CEDDAR), **la despoblación** es un fenómeno demográfico y territorial que consiste en la disminución del número de habitantes de un territorio con relación a un período previo. Esta disminución puede deberse a un crecimiento vegetativo negativo, a un saldo migratorio negativo o a ambas simultáneamente. Es por esto que, las causas que explican la despoblación pueden ser complejas.

Sin embargo, a pesar de esta complejidad, los factores económicos desempeñan un papel crucial en estos procesos de despoblación. Así, las zonas que suelen sufrir mayor despoblación son áreas económicamente deprimidas, atrasadas o escasamente dinámicas en relación con otras áreas. De hecho, generalmente, los procesos de despoblación se han desencadenado en Europa como consecuencia de altas tasas migratorias de las zonas deprimidas económicamente a las áreas urbanas en expansión.

Pero no sólo los factores económicos influyen en esta despoblación. De hecho, según el Instituto de las Mujeres, en la última década, los flujos migratorios se caracterizaban por ser eminentemente

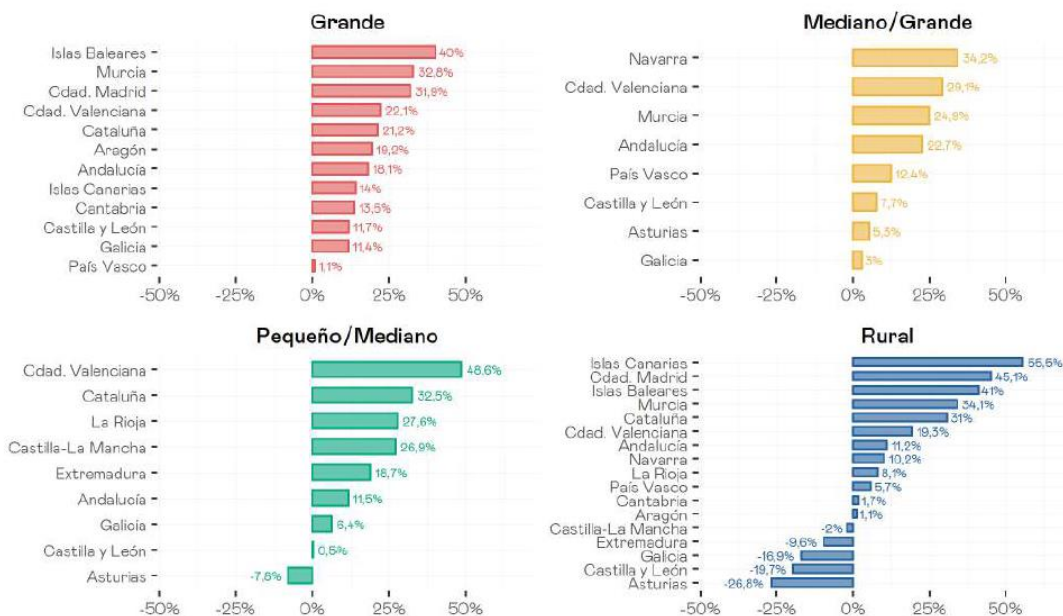


laborales y por su alto grado de feminización. Según el informe de CEDDAR, esta emigración diferencial femenina empezó a darse durante las décadas de los años 70 y 80 y se debió principalmente a una reacción contra al puesto subordinado que las mujeres ocupaban en la sociedad rural tradicional. Este aspecto, unido a las altas tasas migratorias de la población joven desde lo rural a lo urbano, convierten el mundo rural en un entorno envejecido y masculinizado, favoreciendo el crecimiento vegetativo negativo de estas áreas.

La **despoblación y el éxodo rural en España**, sin embargo, ha sido un proceso heterogéneo. De hecho, entre 1996 y 2020, la población entre municipios pequeños y rurales creció un 9,6% de media, aunque de manera desigual entre Comunidades Autónomas. Mientras que el conjunto de entornos rurales de la Comunidad de Madrid (45%), Murcia (34%), Cataluña (31%), Comunidad Valenciana (19,3%) y Navarra (10%) y los archipiélagos de Canarias (55%) y Baleares (41%) crecieron por encima de la media nacional, los entornos rurales de Asturias (-26,9%), Castilla y León (-19,7%), Galicia (-16,9%), Extremadura (-9,6%) y Castilla-La Mancha (-2%) han sufrido la despoblación de manera continuada en los últimos 25 años (Díaz, J., Loras, D., y Martínez, A., 2022)⁶⁴ (Ver Ilustración 2).

Los **flujos migratorios durante la pandemia** han producido una mejora en el saldo de los municipios de menos de 10.000 habitantes en España. Sin embargo, esta mejora en el saldo poblacional se debe más al freno del éxodo de los municipios pequeños y rurales y no tanto por la llegada de población urbana a los pueblos. No obstante, en los municipios pequeños de las provincias cercanas a Madrid o Barcelona (como Ávila, Guadalajara o Girona), sí se ha observado un fuerte crecimiento de residentes provenientes de las grandes ciudades en 2020.

Ilustración 2. Crecimiento de la población española por tipo de municipio entre 1996 y 2020.



Fuente: Despoblación y políticas de lugar. Un análisis con datos de la brecha demográfica y económica, y de actitudes en los últimos 25 años en España (Díaz, J., Loras, D., & Martínez, A., 2022).

⁶⁴ Díaz-Lanchas, J., Loras, D. y Roldán, T. (2022). Despoblación y políticas de lugar: un análisis de la brecha demográfica, económica y de actitudes. *EsadeEcPol Brief*, 23. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/despoblacion-politicas-de-lugar-analisis-brecha-demografica-economica-y-de-actitudes/>



8.2. Teletrabajo y mundo rural

“El teletrabajo no va a ser la panacea para solucionar el problema del despoblamiento, (...) pero el medio rural no puede desaprovechar ni una sola oportunidad para frenarlo” (Roberto Ortega, RNPA)

Con la pandemia de la Covid-19 se han producido cambios sin precedentes en el plano social y en el económico que podrían beneficiar a las zonas rurales de España y de Europa. Por un lado, los meses de confinamiento y distanciamiento social han provocado entre la población un ansia de naturaleza que se traduce también en mayor conciencia ambiental y mayor comportamiento proambiental.

Por otro lado, **el desarrollo del teletrabajo debido a la pandemia produjo un cierto optimismo en el mundo rural**. En este sentido, la experta Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) asegura que aunque durante este período el medio rural no estaba preparado para la demanda de teletrabajo que tuvo, debido a sus carencias en servicios e infraestructuras, se generaron numerosas iniciativas destinadas a incentivar el teletrabajo en estos territorios, tales como espacios de co-creación, coliving y coworking, proyectos de desarrollo sostenible e impacto socio-económico positivo en los entornos rurales, o los planes de digitalización impulsados por las administraciones públicas.

Las diversas iniciativas, redes y asociaciones que incentivan el teletrabajo en las zonas rurales ponen el énfasis en el hecho de que algunas personas prefieren un estilo de vida más acorde con el rural que con el urbano, algo muy relacionado con la preponderancia de la flexibilidad geográfica frente a otros aspectos económicos tradicionales como el salario. María Luz Rodríguez (Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM) y José Varela (UGT), además consideran el teletrabajo como una oportunidad para mejorar las infraestructuras del mundo rural, facilitando su digitalización, la extensión e implantación de fibra óptica, una mayor oferta de las operadoras y la **reactivación económica de los territorios** a través de la incentivación del teletrabajo y el emprendimiento en zonas rurales.

“Esta modalidad tiene la virtud (al menos teórica) de poder llevar actividad económica y empleo a donde antes no se podía” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

Pero uno de los efectos más importantes, según Raquel Pastor (Red2Red), puede ser el fomento del **retorno de la población joven originaria** de pequeños municipios que actualmente están sufriendo vertiginosos procesos de envejecimiento a causa del éxodo rural juvenil:

“El teletrabajo está terminando con el estigma que se le creaba al joven que se quedaba en el pueblo. Los jóvenes con estudios que se quedaban en el pueblo solían verse como “fracasados/as” y ahora el teletrabajo puede hacer que personas jóvenes impulsen nuevas acciones, emprendan...”.

Esta preferencia por la calidad de vida que ofrece el entorno rural frente a la vida en grandes ciudades se hace patente con la llamada “gran renuncia”. Según un informe elaborado por Microsoft sobre las tendencias del trabajo, el 41% de los profesionales probablemente considerará dejar su trabajo en el próximo año y un 46% ve probable mudarse ahora que es posible trabajar desde cualquier lugar. Además, según un artículo de The Guardian⁶⁵, los grupos sociodemográficos que más están renunciando a sus puestos de trabajo son las personas trabajadoras con salarios bajos, la Generación Z, personas asalariadas y managers a mitad de carrera de entre 30 y 45 años.

A pesar de los potenciales efectos positivos del teletrabajo sobre el medio rural, que podrían extenderse a las metrópolis⁶⁶, ha de advertirse también sobre los **riesgos de una “romantización**

⁶⁵ Kamal, R. (2021, 3 de julio). ‘The Great Resignation’: June’s US jobs report hides unusual trend. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2021/jul/03/us-jobs-report-june-trend>

⁶⁶ “Es una vía para descongestionar las grandes ciudades” (Luis Méndez, CEIM, 2022)



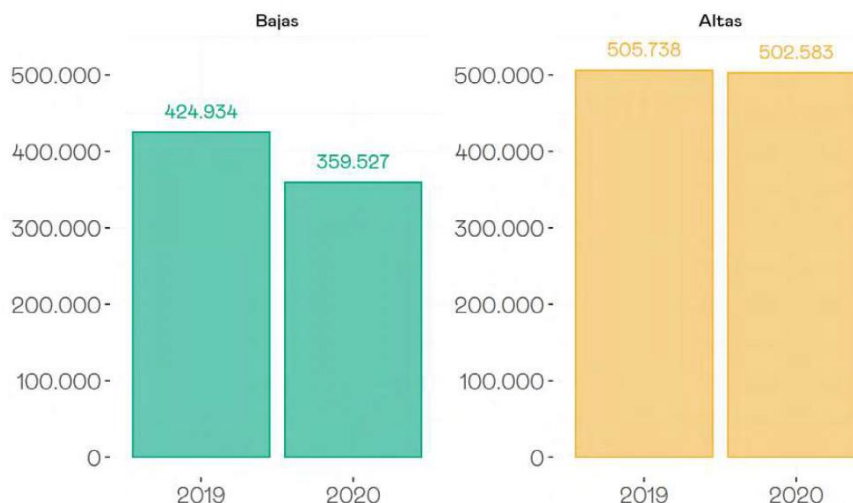
del mundo rural” que podría acabar generando un efecto contrario al deseado en el medio-largo plazo:

“Lo que no puede hacerse es tratar de encontrar lo mismo en el medio rural que en la ciudad. Los servicios existen en muchos de los pueblos, pero el acceso a ellos se da de otra manera, no necesariamente peor. Hay que vender el medio rural de otra manera” (Roberto Ortega, RNPA)

“El problema del medio rural con muchas de las cosas que han pasado a raíz del COVID es el concepto bucólico, idealizado o romántico que se tiene del mundo rural. Sí, me voy al pueblo porque es muy tranquilo, puedo criar mejor a mis niños, me gusta la naturaleza etc. Pero como no tengo las comodidades que suelo tener en las metrópolis... luego me doy cuenta y me voy. [...]. El problema del medio rural es el concepto que hay de él y se trata de ‘reconquistar’ un concepto de vida que no es el del medio rural. O te adaptas o te vas a ir” (Raquel Pastor, Red2Red).

Este podría ser uno de los diversos atenuantes que parecen estar limitando los desplazamientos al entorno rural. Por un lado, según el estudio llamado “Despoblación y políticas de lugar” de ESADE, la mejora del saldo de los municipios con menos de 10.000 habitantes en España es debido fundamentalmente a la caída en el número de personas que se han mudado desde estos municipios (bajas) y no tanto por una llegada extraordinaria de personas de otros municipios o desde el extranjero (altas).

Ilustración 3. Flujos de población desde municipios de menos de 10.000 habitantes en España.



Fuente: Despoblación y políticas de lugar. Un análisis con datos de la brecha demográfica y económica, y de actitudes en los últimos 25 años en España (Díaz, J., Loras, D., & Martínez, A., 2022).

Además, siguiendo con el estudio del ESADE, si se quiere incentivar el teletrabajo y otras iniciativas emprendedoras en las zonas rurales, se deben tener en cuenta **diversas brechas existentes entre las grandes urbes y el mundo rural:**

- **La brecha económica y salarial:** las grandes urbes concentran más del 65% del empleo y son capaces de generar más del 66% de todo el PIB español frente al 2% del empleo generado en las zonas rurales; y los salarios de las grandes ciudades son de media 5.000€ más al año que sus equivalentes en municipios pequeños.
- **La brecha de valores:** en los municipios grandes, la población tiende a ser más tolerante con aspectos como la inmigración, el aborto, la homosexualidad o la igualdad de género. Así,



siguiendo con este estudio, esta brecha puede influir en la decisión de la población, sobre todo, más joven, a la hora de mudarse o no a una zona rural.

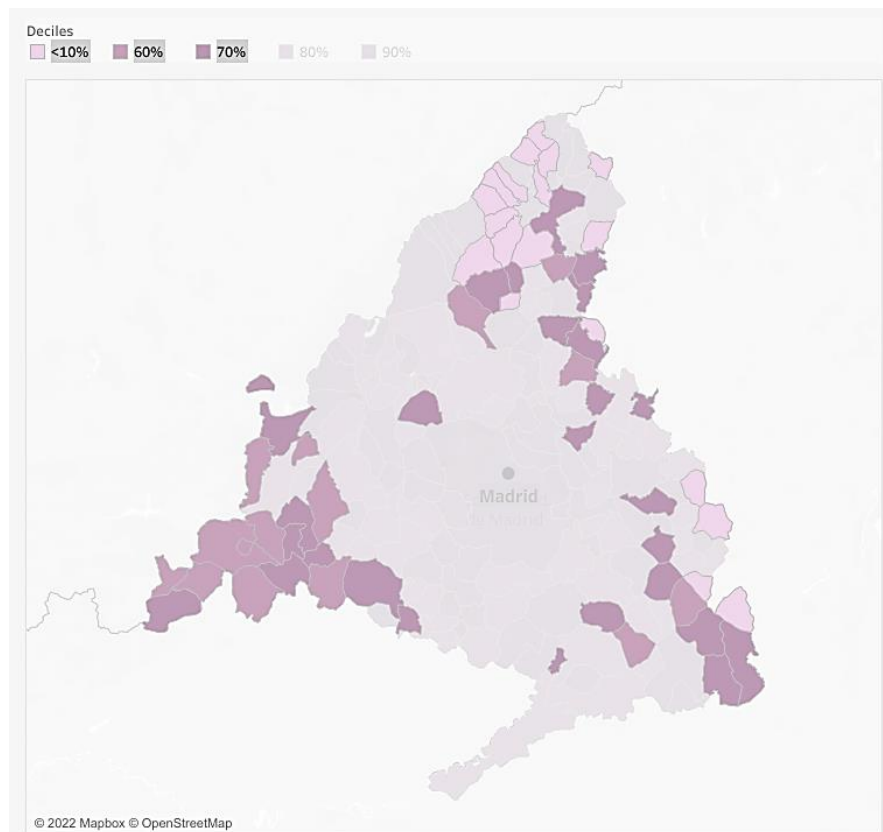
Aunque las entrevistadas Raquel Pastor (Red2Red) y Roberto Ortega (RNPA) añaden que en ocasiones puedan existir ciertas actitudes de recelo por parte de la población autóctona (sobre todo entre la gente mayor) en torno a la llegada de nuevos habitantes, asociado a una voluntad de preservación del municipio y su cultura, experiencias como la de Martín Fleischer (El Refugio) apuntan a una apertura mayor de la aparente. A pesar del “caudillismo” que se denuncia por parte de determinadas figuras y que aún hoy seguiría estando presente en muchos municipios pequeños, este emprendedor asegura que los pueblos madrileños pueden ser mucho más acogedores que la metrópolis, respaldando a fin de cuentas la consigna de Raquel Pastor hacia recién llegadas/os: “mantenlo o mejóramelo”.

“Los habitantes del pueblo, sobre todo los más viejos, son los que mejor te reciben. Son personas que sienten amor por su pueblo y su cultura. Entonces, al ver personas jóvenes que vienen a su pueblo a ayudar, valorizar, aportar y cuidar a sus pueblos, ellos lo aprecian mucho” (Martín Fleischer, El Refugio).

Sin embargo, tal y como dice aquella experta, “no todo depende de la actitud de los habitantes en lo que respecta a la integración de quienes llegan y no tienen vínculos previos con el pueblo”, tendiendo estos muchas veces a formar sus propios grupos y no llegando a fundirse con la comunidad autóctona. En su opinión, tiene en ello un fuerte peso el perfil que, en su opinión, caracterizaría al/la nueva residente teletrabajadora: gente con recursos y un nivel alto de estudios que ha primado la vida rural y tranquila sin desligarse de la urbana. Un perfil que, en definitiva, no siempre coincide con los *hábitos* y la cultura propia del mundo rural.

- **La brecha de satisfacción con los servicios públicos:** a mayor tamaño de población se observa mejor valoración de los servicios sanitarios y de transporte; mientras que se presenta la tendencia opuesta en relación con la educación, donde se presenta mayor satisfacción en los municipios de menor tamaño.
- **La brecha digital:** si bien España se posiciona como el tercer país de la Unión Europea con mayor conectividad gracias a su alta inversión en fibra óptica y banda ancha, aún persiste una gran brecha digital entre las zonas rurales y urbanas. Se trata de una problemática que hallamos, incluso, en la Comunidad de Madrid, una de las autonomías con mejor conectividad a internet, tal y como se refleja en la siguiente ilustración.



Ilustración 4: Municipios con una cobertura de Internet inferior a 70 MBPS en la Comunidad de Madrid.

Fuente: Sistema Integrado de Datos Municipales del MITECO (2022)

Como puede apreciarse en el mapa, todavía son numerosos los municipios con una cobertura a internet por debajo de los 70 MBPS de media, siendo la totalidad de ellos pequeños y pertenecientes al ámbito rural, así como de los más alejados del área metropolitana.

“Hemos pedido a la Comunidad de Madrid que sea especialmente rápida en conseguir una digitalización del ámbito rural, es decir, que existan unas conexiones de internet rápidas y que no existan problemas de internet en ningún municipio. [...]. Había problemas de conexión incluso en polígonos industriales hasta hace poco, condicionando en buena medida el asentamiento de empresas” (Luis Méndez, CEIM).

Asimismo, hay que tener en cuenta otra serie de aspectos relativos a la **residencia flexible y el nomadismo digital**. El teletrabajo puede impulsar también cambios de residencia con carácter no permanente, sino flexible. Así, por un lado, cada vez es más habitual encontrar personas que deciden residir y teletrabajar desde una vivienda habitual, pero diferente a la principal, como una segunda vivienda durante varias semanas o meses al año. Por otro lado, hallamos el llamado “**nomadismo digital**”, comprendido por personas que deciden residir en uno o varios lugares diferentes a lo largo del año durante periodos de tiempo variables y no necesariamente planificados, al igual que el destino, permitiendo mayor flexibilidad e improvisación a la persona trabajadora (Randstad, 2021)⁶⁷. Según Alfredo Villafranca (CCOO), esta flexibilidad geográfica que puede llegar a permitir el teletrabajo podría no ser un aliciente para la atracción de nuevos habitantes a la Comunidad de Madrid de forma estable, ni siquiera a su entorno rural, sino más bien al contrario, viabilizando que muchas personas retornasen a sus lugares de origen o a otros con un carácter generalmente más vacacional, como el

⁶⁷ Randstad. (2021). Informe teletrabajo en España. <https://www.randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>

litoral peninsular. En este sentido asegura que el teletrabajo no ha alcanzado una extensión suficiente como para dar lugar a tal fenómeno migratorio:

“El movimiento [demográfico] sigue siendo centrípeto y la gente sigue yendo a vivir a Madrid. [...] Al menos en el corto-medio plazo, el efecto del teletrabajo será muy residual”.

José Varela (UGT) añade que ese efecto demográfico hacia el mundo rural requeriría en muchos casos de un modelo *full-remote* de trabajo a distancia, algo cuya extensión parece improbable en el tejido empresarial madrileño y ante lo que sindicatos como UGT y CEIM se posicionan en contra, apostando por un formato híbrido, que, probablemente, no compense a la mayoría de personas trabajadoras a causa de los costes de desplazamiento que les supondría. Aunque Eva Rimbau (profesora de economía y empresa UOC) no descarta esta hipótesis, considera que las periferias de las metrópolis como la madrileña podrían constituir una suerte de mediación espacio-temporal de la extensión del teletrabajo hacia el medio rural, asegurando que, de hecho, fue en los municipios de este ámbito con características más similares a las de zonas urbanas (“buenas infraestructuras y servicios y desarrollo para la población”) donde más se teletrabajó durante la pandemia después de las grandes urbes⁶⁸.

“Probablemente sea más fácil en las periferias de las ciudades y ello podría generar a su vez cierta capilaridad hacia pueblos más pequeños”.

► LOS SERVICIOS E INFRAESTRUCTURAS EN EL MEDIO RURAL

Para el conjunto de personas expertas entrevistadas, las deficiencias en servicios e infraestructuras - a veces más en relación con los estándares urbanos que en términos absolutos- constituyen las causas que determinan con mayor intensidad la limitación actual del teletrabajo como medida parcial para afrontar el despoblamiento rural. Algunas de las **carencias frecuentes apuntadas** a lo largo de las entrevistas en profundidad podrían sintetizarse en las siguientes:

- Medios de transporte público muy escasos y con baja frecuencia de servicio.
- Escasez y lejanía excesiva de los servicios de urgencias.
- Baja oferta de viviendas deshabitadas en buen estado, junto a la escasa voluntad de venta por parte de familias propietarias, como la necesidad de hacer grandes inversiones monetarias para la reforma y acondicionamiento de las edificaciones.
- Escasez de servicios bancarios, incluso de cajeros automáticos.
- Falta de oferta de ocio y cultura, algo especialmente importante para familias con hijas/os.
- Las ya referidas problemáticas de conectividad a internet.

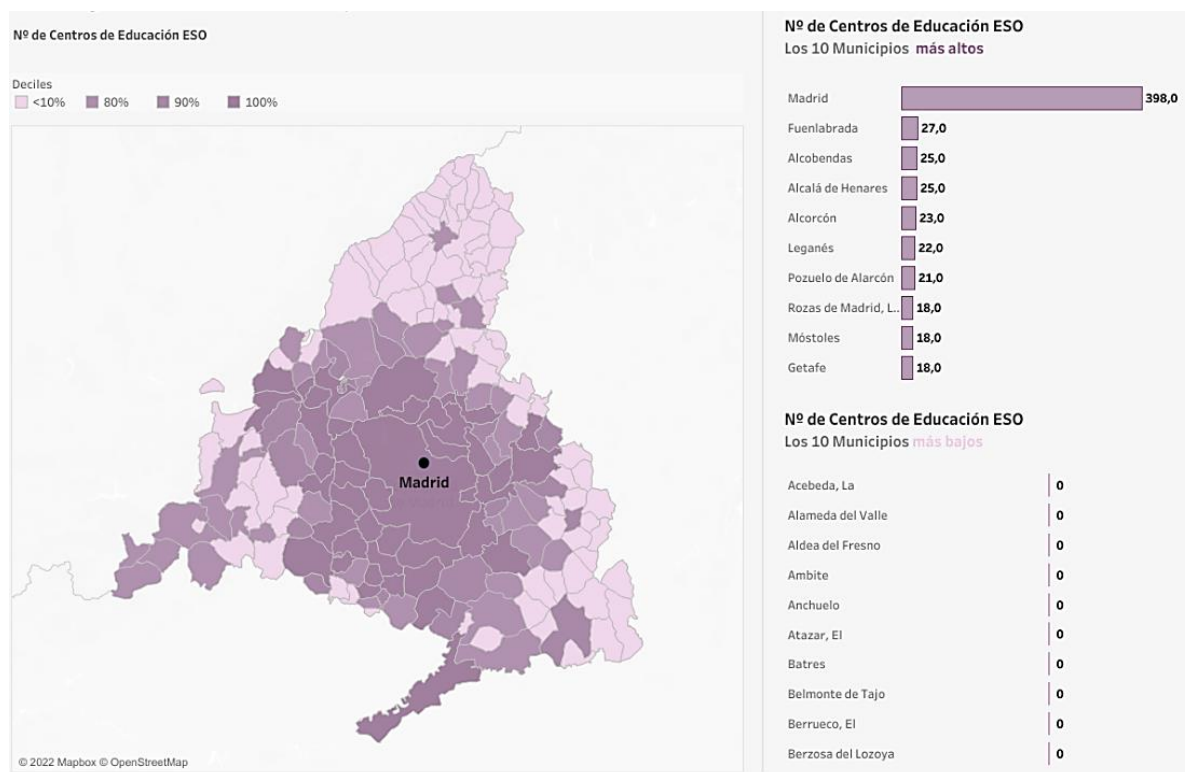
Esta escasez tiende a **concentrarse de forma más intensa en la Sierra Norte** de la Comunidad de Madrid, con especiales problemas de despoblamiento. A modo de ejemplos empíricos de esta

⁶⁸ [Braesemann \(2022\)](#) confirma esta hipótesis, que es aplicable a años anteriores de la pandemia y en la actualidad: las áreas rurales que consiguen participar de lo que denomina “mercado laboral online” son aquellas que disponen de buenas infraestructuras de internet, una fuerza de trabajo con estándares educativos elevados, una economía con un fuerte peso de las TIC y oferta de oportunidades de educación especializada. Ello, sin embargo, no sería suficiente, según el autor, para que el trabajo remoto salvase la brecha urbano-rural, dándose una distribución desigual incluso hacia aquellas áreas y en favor de las grandes urbes a causa del desequilibrio en el emplazamiento de instituciones a las que buena parte de las/los trabajadoras/es cualificadas/os demandados en ese mercado laboral online ya se encuentran vinculadas/os previamente (negocios locales, oportunidades de *networking*, educación superior, etc.).



realidad, puede observarse en los siguientes mapas el gran desequilibrio existente en la prestación de servicios tanto hospitalarios, como educativos.

Ilustración 5: Municipios de la Comunidad de Madrid atendiendo al nº de centros de educación ESO



Fuente: Sistema Integrado de Datos Municipales del MITECO (2022)

En palabras de Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural), esta problemática es la que retroalimenta las dificultades (“es como un pez que se muerde la cola”) y se da en todo el territorio estatal, siendo reforzada por la [Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#), según la cual los servicios se prestan en función del volumen de población residente, y no flotante, lo que lleva a perpetuar la brecha de servicios urbana-rural.

Por otro lado, Raquel Pastor (Red2Red), sin dejar de denunciar la insuficiencia de muchos servicios, matiza que las diferencias en la prestación de algunos de ellos respecto a la ciudad no pueden considerarse inferiores en prestaciones, sino que en algunos casos forman parte de las características casi inherentes al estilo de vida rural. Con todo, sostiene que estas “carencias comparativas” pueden resultar auténticas limitaciones para la movilidad para algunos perfiles de personas y familias. Por ejemplo, como reafirma también Raquel Jiménez, aquellas personas con responsabilidades de cuidados de personas mayores o menores podrían ver mermada o incluso inhabilitada la potencialidad del teletrabajo para conciliar al tener que suplir algunos de los servicios para estos grupos poblacionales en su propio hogar o debido al extenso tiempo de desplazamiento que su disfrute fuera de él puede conllevar, etc.

8.3. Planes de actuación impulsados por Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas están teniendo y deben tener un papel importante frente al reto demográfico. En España se llevan implementando políticas públicas dedicadas a paliar la despoblación y el éxodo rural desde hace décadas. De hecho, ya en el año 2018, en el Foro Nacional de la Despoblación impulsado por la Red Rural Nacional (RRN) y la Federación Española de



Municipios y Provincias (FEMP), se planteaba el **teletrabajo como un mecanismo para paliar la despoblación**. Asimismo, en el año 2019, en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico del anterior Ministerio de Política Territorial y Función Pública⁶⁹ ya se mencionaba la potenciación del teletrabajo como una herramienta para la repoblación y reactivación económica de las zonas rurales, así como para paliar la brecha digital entre lo rural y lo urbano.

Con respecto a la brecha digital, España ha mantenido a lo largo de los años **altos índices de conectividad y sociedad digital** en comparación con la Unión Europea. Concretamente, según el índice de la Economía y Sociedad Digital (de sus siglas en inglés DESI) de 2022, España ocupa el puesto número 7 de los 27 Estados miembros de la UE mejorando el índice respecto al año anterior gracias, sobre todo, al aumento en la integración de la tecnología digital, los servicios digitales públicos y en términos de capital humano.

España ocupa el tercer lugar en el ranking de conectividad con 69,8 puntos, casi diez puntos por encima del promedio europeo (59,9). Esto se debe, entre otras causas, al despliegue de redes de muy alta capacidad, así como a la implantación de conexiones de banda ancha ultra rápida. No obstante, a pesar de estos buenos datos, aún persiste una gran brecha digital entre las zonas rurales y urbanas. Brecha que, a la hora de implantar iniciativas de teletrabajo en zonas rurales, podría ser un impedimento importante.

En este sentido, para fomentar la digitalización y el desarrollo económico sostenible de las zonas rurales, las Administraciones Públicas han implantado diferentes planes y estrategias. A nivel supranacional destacan los fondos europeos como el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE) y, más recientemente, los fondos *Next Generation* que son aplicados por distintas administraciones autonómicas y locales.

A nivel nacional, destacan distintos planes como España Digital 2026⁷⁰, el Plan de Acción de la Estrategia de Digitalización Rural 2021-2022⁷¹, o el Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales⁷². Estos planes buscan avanzar en la modernización del marco laboral en la economía digital, ajustándose a la nueva realidad del trabajo a distancia a nivel general, pero también tratando de fomentar el teletrabajo en zonas rurales, contribuyendo a la eliminación de las brechas territoriales en esta materia.

8.4. Iniciativas para incentivar el teletrabajo en el mundo rural

Teniendo en cuenta todo lo anterior, si bien el teletrabajo alberga la potencialidad de un efecto positivo en el mundo rural, también puede generar impactos de carácter coyuntural o estacionarios. Es por esto que las diversas iniciativas que proponen incentivar el teletrabajo en el mundo rural hacen hincapié no solo en la creación de empleo y plataformas de emprendimiento, sino también en la **creación de comunidad**. Es decir, en la necesidad de crear estructuras e instituciones tanto sociales

⁶⁹ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2019). *Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Directrices Generales*. https://mpt.gob.es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional.html

⁷⁰ Gobierno de España. (2020). *España Digital 2026*. <https://espanadigital.gob.es/>

⁷¹ Ministerio de Pesca, Agricultura y Alimentación. (2021). *II Plan de Acción 2021-2023. Estrategia de Digitalización del Sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural*. https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/estrategia-digitalizacion-sector-agroalimentario/ii-plan-accion-estrategia-digitalizacion-2021-2023_tcm30-583049.pdf

⁷² Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2020). *Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales*. https://portal.mineco.gob.es/RecursosNoticia/mineco/prensa/noticias/2020/201201_np_conectividad.pdf



como económicas que hagan que las personas que se mudan a las zonas rurales, permanezcan en dichas áreas.

La mayoría de **iniciativas y organizaciones** ponen el énfasis en la repoblación de los entornos rurales, impulsando el emprendimiento, la innovación y el desarrollo sostenible. Para ello, se desarrollan diversas actividades y servicios dedicados a personas que actualmente estén teletrabajando y se planteen cambiar las urbes por entornos rurales. Entre estas actividades y servicios destacan⁷³:

- **Cooperativas, redes y *networking***: muchas de las iniciativas que están surgiendo para impulsar el teletrabajo en las zonas rurales se basan en el cooperativismo, la creación de redes de contacto y el *networking*, con el objetivo de aglutinar empresas, instituciones, asociaciones y proyectos que tengan objetivos y realicen acciones similares. Ejemplos de estas cooperaciones podrían ser la Red Nacional de Pueblos Acogedores (RNPA), Rural Talent, la Asociación Nacional de *Coliving* y *Coworking* (ANCYCO) o Tararaina.
- **Charlas y encuentros entre emprendedores/as locales y emprendedores y/o teletrabajadores de las ciudades**. Así, por ejemplo, la asociación “Pueblos Remotos” busca reactivar las zonas rurales mediante la creación de experiencias de tres semanas, donde pequeños grupos de personas teletrabajadoras colaboran directamente con personas emprendedoras locales.
- **Espacios de *coworking***: El *coworking* es una forma de trabajo que permite a profesionales independientes, emprendedores y pymes compartir un mismo espacio de trabajo, tanto físico como virtual, para desarrollar sus proyectos profesionales. Antes de la pandemia, la mayoría de personas que frecuentaban estos espacios eran autónomas y *freelancers*, sin embargo, actualmente pequeñas y medianas empresas están también implantando esta forma de trabajar. En este sentido, las zonas rurales han aprovechado este momento para incentivar este tipo de trabajo. Estos espacios generan una doble fuente de valor, por un lado, beneficia a los *coworkers* que participan en él, pudiendo compartir y crear redes de contacto y, por otro lado, fomentan la repoblación y la reactivación económica de las zonas rurales.
- **Espacios de *coliving***: estos espacios son una modalidad residencial en la que se ofrece tanto una vivienda compartida como un *coworking* donde teletrabajar y, aunque hasta ahora solía hacerse mayoritariamente en grandes urbes como Madrid y Barcelona, no paran de surgir espacios de este tipo en el mundo rural. Además, muchos de los establecimientos antes dedicados al turismo rural, están adaptando sus espacios también a estos servicios. Por ejemplo, la Asociación Nacional de *Coliving* y *Coworking* (ANCYCO) promueve espacios de este tipo en zonas rurales para mejorar la sostenibilidad económica de los establecimientos turísticos existentes. Otro ejemplo destacable de esta forma de incentivar el teletrabajo en el mundo rural es la Red Nacional de Pueblos Acogedores, portal que ayuda a personas teletrabajadoras y *freelancers* a buscar pueblos donde trabajar. Otro ejemplo recurrente sería Atelier15Madrid, taller de arquitectura y planificación urbanística que recupera el patrimonio existente a través de proyectos de vivienda colaborativa.
- **Consultoría estratégica y formación**: las consultorías están cada vez más adentrándose en el mundo rural. De esta manera, existen empresas que ayudan a personas emprendedoras y a instituciones públicas a aplicar planes dedicados a reactivar las zonas rurales. Asimismo, otras

⁷³ En el Anexo 6 figura en un listado las iniciativas aquí planteadas, a las que se suman otras iniciativas. Todas ellas con los enlaces para localizar información adicional al respecto.



empresas realizan formaciones para el emprendimiento desde lo rural, ya sea a los mismos habitantes de estas zonas como a habitantes de otras zonas que quieran invertir o emprender en estos pueblos.

La experiencia de El Refugio, el primer coworking rural en la Comunidad de Madrid, y algo más que eso...

A finales de 2019, el Ayuntamiento de Puebla de la Sierra sacó a concurso público el uso y aprovechamiento de un espacio que el entrevistado Martin Fleischer y su socio convertirían tras ganarlo en una pequeña empresa que integra servicios de *coliving*, *coworking* y restaurante, así como diversas actividades de ocio y deporte.

Aunque durante la pandemia el aumento del turismo rural solo propició la demanda de sus servicios de restauración, en el último año ha despegado también la de *coliving* y *coworking*, siendo generalmente demandados de forma simultánea por las y los clientes.

Actualmente, el principal perfil entre la clientela es el de las/los *freelancers* y nómadas digitales que buscan alternativas frente a la concentración urbana, al menos, de forma estacional, habiendo comenzado a llegar clientes extranjeros recientemente. Si bien las y los nómadas digitales y teletrabajadores en general pueden ser personas muy “volátiles”, que cambian de domicilio a menudo, el objetivo del coworking es evitar y terminar con esta estacionalidad generando comunidad y oportunidades profesionales en su seno. Así, además de ofrecer servicios de *coworking* (espacios donde trabajar), también se ofrecen servicios de *coliving*, actividades culturales y deportivas (como yoga, fiestas, eventos, conciertos...), servicios de restauración (comida, sitio donde tomar una cerveza, cocina común donde tomarse un café o prepararse el almuerzo durante la jornada laboral...), espacios donde poder sentarse a leer un libro o hablar; convenios con otras empresas o emprendedores; a ello se suma que han puesto un punto de carga eléctrica de coches eléctricos, colaboran con una empresa de hidromiel, casas rurales, empresas de senderismo, etc.

“Nosotros intentamos que esas personas que vienen a teletrabajar coincidan, porque lo interesante es que se vaya creando una comunidad en el torno al local. Entonces esa gente que viene a teletrabajar genera espacios donde se conocen, conversan e incluso generan trabajo. Por ejemplo, vinieron unos chicos que eran productores audiovisuales, otro chaval que era diseñador y otra chavala que era de marketing y era copywriter. Imagina, justo voy a tomarme un café a la cocina y me encuentro con una persona con la que puedo hacer una campaña de marketing entera o encontrar otro trabajo o proyecto que desarrollar. Y así pasó con estos chicos”.

De este modo, aunque, al menos en la actualidad, las y los habitantes habituales de Puebla de la Sierra no suelen hacer uso de los servicios de coworking de El Refugio, este parece estar consiguiendo tanto estimular la economía local, como constituir un puente entre la población pendular y la autóctona, posibilitando incluso la integración de la primera en la segunda. Es el caso, según relata este emprendedor uruguayo, de una pareja que, tras alojarse en distintos períodos y teletrabajar desde El Refugio, acabó decidiendo mudarse al municipio, donde ha comenzado un proyecto de economía circular de fabricación de bebidas alcohólicas elaboradas con miel autóctona.

“El pueblo en sí ya tiene sentimiento de comunidad. La gente del pueblo es muy curiosa y cuando llega alguien nuevo pregunta, se interesa. Este hecho hace que la gente que viene a teletrabajar se sienta cobijado y apoyado. Por eso le pusimos de nombre al coworking El Refugio”.



- **Otros proyectos y actividades:** otras empresas y asociaciones están llevando a cabo proyectos de diferente índole como:
 - “Yo me vuelvo al campo”, portal autodenominado como el “Wallapop rural”, que ofrece un buscador tanto de viviendas como de empleo con ofertas activas en las localidades tanto de España como de América Latina.
 - “Revitalizar el medio rural”, a través de la app de audio *ClubHouse*: un grupo de emprendedores rurales charlan sobre iniciativas rurales e intercambian las experiencias que tienen acerca de sus negocios de emprendimiento rural. Se trata de un formato innovador y exclusivo, que funciona a modo de podcast y solo se puede entrar con invitación previa.

Como puede intuirse desde una primera aproximación, la mayoría de iniciativas para frenar el despoblamiento son, necesariamente, de largo recorrido. Tal y como insiste Roberto Ortega (RNPA), la medición del grado de efectividad de aquellas puede ser tan solo aproximativo, debido a su reciente impulso, por lo que será necesaria una perspectiva de varios años para valorar su calado con fiabilidad.

En definitiva, tal y como se ha dicho anteriormente, **el mundo rural ofrece unas oportunidades de teletrabajo que hasta ahora no se habían valorado de forma estratégica, convirtiéndose en una herramienta, para la captación de población (ya sea fija o flexible), la atracción de talento, la dinamización de la actividad económica, la revitalización de la oferta cultural y de ocio y el fortalecimiento del tejido social de las áreas rurales.**



9. OTROS IMPACTOS DEL TELETRABAJO

En este bloque se analizan otra serie de dimensiones que se han considerado en el proceso de reflexión sobre los efectos e impactos del teletrabajo fundamentales a la hora de determinar líneas de actuación con las que potenciar aquellos elementos positivos y aminorar los negativos.

9.1. La productividad en el teletrabajo

Según José Varela (UGT) y Alfredo Villafranca (CCOO), muchas empresas atribuyen a las **dificultades para la medición de la productividad** su recelo hacia la implantación del teletrabajo, cuando el problema es que muchas no han tenido hasta ahora métodos de **establecimiento de métricas y objetivos de productividad**, imprescindibles en su opinión para una forma de organización del trabajo tanto presencial como remota. Así, habría una **identificación implícita de medición de productividad con vigilancia presencial directa** por parte de los cuadros medios. Para María Luz Rodríguez (Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM), que comparte esta perspectiva, ello se fundamentaría en una **cultura presentista** que lleva a seguir apostando por formas de control directo del trabajo por las empresas a través de sus mandos medios.

Frente a esto, la totalidad de personas expertas entrevistadas y la literatura consultada concuerdan en **la indeterminación de la relación entre productividad y presencialidad**, dependiendo fundamentalmente de elementos como la adaptación tecnológica -tanto en las formas de monitorización del trabajo, como en la actividad laboral en sí- (Gschwind y Vargas, 2019⁷⁴; Cámaras, 2020⁷⁵), una gestión del tiempo eficiente (María Teresa Moreno, IRSS, 2022; Cámaras, 2020), el desarrollo de métodos certeros de evaluación del rendimiento (Luis Méndez, CEIM) y la adopción de formas de organización y distribución del trabajo adecuadas a una u otra modalidad.

Entre estas dimensiones, **la comunicación interna en los equipos de trabajo, y entre ellos a su vez, resulta un aspecto fundamentalmente para garantizar la productividad**. La académica Eva Rimbau sostiene que, dentro de estos equipos, la comunicación telemática puede favorecer reuniones más sintéticas y centradas en torno a las tareas concretas que las motivan, revirtiendo en una mayor eficiencia comunicativa y un aumento del tiempo disponible para su inversión en otras labores. No obstante, existe la posibilidad de que, a largo plazo y en contextos de reducida o nula presencialidad, este inmediateo fruto de una comunicación más *ad hoc* limite sinergias entre los equipos de trabajo de una organización al disminuirse los encuentros espontáneos entre ellos. Este riesgo supondría a las organizaciones un nuevo reto que no es inabarcable, pero que requeriría de un nuevo esfuerzo para procurar, tal vez de forma más regulada o planificada, esas sinergias.

Otra de las cuestiones puestas en tela de juicio, y estrechamente relacionada con la productividad, es la hipotética relación positiva entre **presencialidad y creatividad**. Según Dutcher (2012)⁷⁶ y Battiston et al. (2017)⁷⁷, el efecto del teletrabajo en la productividad en tareas creativas tiende a ser positivo, al contrario que en el caso de otras urgentes y complejas. No obstante, existen evidencias de que aquellas labores complejas que pueden realizarse individualmente y las que suelen requerir

⁷⁴ Gschwind, L. y Vargas, O. (2019). Telework and its effects in Europe. En J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century* (36-75). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_723395/lang--en/index.htm

⁷⁵ Scozzafava, A. (2020). Los españoles quieren teletrabajar. Encuesta y análisis sobre el teletrabajo en España. *Cámara de Comercio de España*. <https://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2020/09/ENCUESTA-TELETRABAJO-Julio-2020-1-1.pdf>

⁷⁶ Dutcher, E. G. (2012). The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 55-363. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>

⁷⁷ Battiston, D., J. Blanes, I. Vidal y Kirchaier, T. (2017). Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams, *CEPR Discussion Paper*, 11924. <https://cepr.org/publications/dp11924>



una baja interacción suelen presentar un mayor rendimiento que en la modalidad presencial (Golden y Gajendran, 2019⁷⁸; Merrefield, 2000⁷⁹).

Raquel Jiménez, por su lado, pone el acento en el **ahorro de tiempo y energía** que el teletrabajo puede suponer a las personas, sobre todo, en actividades como el transporte hasta el lugar de trabajo, algo que potencialmente repercutiría en una reducción de los niveles de estrés y en su productividad de forma positiva. Si bien, advierte, ello depende de cómo se dé ese trabajo remoto en el hogar:

“Con el teletrabajo, tienes que seguir haciendo lo mismo que hacías antes. Y te ahorras el viaje de ida y el viaje de vuelta, pero tienes que seguir cumpliendo horarios, mantenerte en contacto con tu equipo, tienes la obligación de asistir a la oficina cuando corresponda, tienes que enviar los informes a tu asesor, tu asesor tiene que saber qué hacer con referencia a ti...” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

“Lo que se hizo durante la pandemia no era teletrabajo; era estar con el ordenador todo el día en casa. En el teletrabajo (...), además de tu aparato informático, tú tienes tu horario de entrada y de salida; no se diferencia del trabajo en la oficina. Cómo te marques ese horario, las pausas, etc., es lo que determina que estés en una situación o en otra” (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

Este ahorro de tiempo fundamentado sobre todo en el transporte puede incitar, a su vez, una mayor **adecuación de la vivienda al teletrabajo**, de tal forma que, cuanto mayor sea la flexibilidad geográfica-consecuencia directa del grado en que se dé una modalidad u otra-, mayor será el incentivo para que las personas teletrabajadoras contemplen mudarse a una vivienda más adaptada sin quedar (tan) atadas a la distancia hasta el centro de trabajo (Randstad, 2021). Esta adecuación entre el espacio de teletrabajo y el teletrabajo en sí, nuevamente, repercutiría positivamente en la productividad, en parte como consecuencia de sus ventajas ergonómicas.

En un sentido más subjetivo, parece que el teletrabajo tiende a propiciar una **mayor motivación** entre quienes lo practican, en especial por la autonomía y la flexibilidad horaria y geográfica que viabiliza el formato, repercutiendo positivamente en el rendimiento (Gajendran, Harrison y Delaney-Klinger, 2014⁸⁰; Randstad, 2021). Este efecto se percibiría con mayor frecuencia entre aquellas personas que teletrabajan voluntariamente (Cámaras, 2020).

Con todo, algo en lo que coinciden la mayoría de personas expertas entrevistadas, así como parte de la literatura, es la **conveniencia de la adopción del trabajo por objetivos** en modalidades de prestación de servicios a distancia, permitiendo valorar a la persona trabajadora preponderantemente en base a la ejecución de sus tareas, y no tanto en base al mero cumplimiento de un horario. No obstante, el trabajo por objetivos puede ir acompañado a su vez de una serie de riesgos psicosociales que es imprescindible abordar desde los servicios de PRL de las empresas, su instancia de dirección y sindicatos. Pérez-Zapata et al. (2016)⁸¹ señalan que el favorecimiento de la capacidad de autogestión y autonomía en el trabajo por objetivos puede dar lugar a lo que denominan la **“paradoja de la autonomía”**, según la cual el exceso de focalización en los objetivos individuales de la persona empleada, al dejar en un segundo plano los medios para su consecución (instrumentos, horarios,

⁷⁸ Golden, T.D. y Gajendran, R.S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology* 34, 55–69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>

⁷⁹ Merrefield, C. (2020, junio). Working from home: What the research says about setting boundaries, staying productive and reshaping cities. *The Journalist's Resource*. <https://journalistsresource.org/economics/working-from-home-telework-research/>

⁸⁰ Gajendran, R. S., Harrison, D. A., y Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393. <https://href.li/?http://publish.illinois.edu/ravigajendran/files/2014/08/PPPsych-Final.pdf>

⁸¹ Pérez-Zapata, O., A. Serrano, G. Álvarez-Hernández y C. Castaño (2016). Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox. *Work organisation, labour and globalisation*, 10(2), 27-49.



comunicación, etc.), puede degenerar en situaciones de incertidumbre, intensificación del trabajo y procesos de desmantelamiento del sujeto colectivo y las dimensiones colectivas de la actividad laboral” (individualización de las relaciones laborales), con consecuencias psicológicas como el síndrome del trabajador quemado y agotamiento emocional.

Si bien no son concluyentes las reflexiones en torno al impacto del teletrabajo en términos de productividad, todo apunta a que la digitalización y el teletrabajo conjuntamente contribuyen a una mejora de la eficiencia en el trabajo. En este contexto de potencial mejora de la productividad en sectores notablemente digitalizados estas ganancias abren la puerta a una **reflexión y experimentación desde las políticas públicas, en torno a la reducción del tiempo de trabajo y a la instauración de las jornadas de cuatro días laborales**. Así, las mejoras de productividad que implica la digitalización, siendo el teletrabajo una manifestación de este proceso, abre, en determinados sectores, la vía a reflexionar sobre la viabilidad de la reducción de la jornada laboral semanal. Esta solo es posible si se producen ganancias de productividad que permitan mantener el nivel de actividad y facturación con menor jornada laboral⁸².

9.2. ¿Una nueva brecha laboral?

La extensión del teletrabajo abre una nueva cualidad diferenciadora entre empresas, entre ocupaciones y entre compañeras y compañeros de plantilla. De un lado, existen multitud de ocupaciones en que no es posible la prestación de servicios a distancia y que “siguen sometidas al espacio y al tiempo de los demás” (María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM), generándose potencialmente una nueva brecha laboral, incluso, entre las y los profesionales cualificados. Este nuevo elemento, según María Teresa Moreno (IRSS), podría incluso estar generando una **diferenciación de estatus sociolaboral**, apareciendo el teletrabajo como un “privilegio” frente a quienes no se les permite o no tienen forma de llevarlo a cabo.

Este fenómeno podría incluso generar dentro de las plantillas un **sentimiento de agravio comparativo** entre compañeros en las empresas, lo cual afectaría negativamente al clima laboral y al grado de fidelidad hacia las compañías. Para Moreno, este es un riesgo especialmente probable entre quienes no pueden acceder al teletrabajo; pero, desde la perspectiva de José Varela (UGT), dada la escasa regulación colectiva del teletrabajo en la actualidad, la excepcionalidad de esta modalidad en muchos casos y la persistencia de la mentada cultura presentista, la sensación de agravio puede tender a darse, sobre todo, entre quienes se encuentran en plantillas muy presentistas, pero que teletrabajan la mayor parte de su jornada, sobre todo, con relación a las oportunidades de promoción interna.

“La persona que está siempre fuera del lugar de trabajo común, creen que la tratan peor” (José Varela, UGT).

Para tratar de equilibrar positivamente ambas situaciones Raquel Jiménez apunta que no solo ha de atenderse a aspectos “cualitativos” entre ellas, pues “el teletrabajo puede suponer un reajuste de estimaciones de análisis de **brechas salariales**”. Concretamente, este énfasis se relaciona con la importancia de la compensación de gastos a la persona teletrabajadora por parte de las empresas, resultando imprescindible que, en tales análisis, se incluyan tanto los costes asumidos (energía, internet e instrumentos de trabajo), como sus compensaciones, ya sean directas por parte de las

⁸² Suso, A. (2022). Políticas públicas para armonizar las nuevas formas de organización. ¿Pasa el futuro del trabajo por el teletrabajo? *Revista Telos*, 121, 62-67. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-121-el-futuro-del-trabajo/773/#close>



empresas o a través del propio ahorro en otras materias por las personas empleadas (transporte, vestuario, etc.).

En cualquier caso, parece claro el riesgo del teletrabajo como **nuevo elemento de atomización del mercado laboral**, dando lugar a la diferenciación entre estatus sociolaborales, a nuevos recursos para la competición en la atracción de talento entre las empresas y a riesgos de intensificación de la fragmentación dentro de las plantillas, con todos sus efectos derivados (pérdida de músculo sindical, empeoramiento del clima laboral, etc.).

El surgimiento de este nuevo tipo de condición laboral, que puede resultar un privilegio o incentivo para muchas personas trabajadoras, abre, por otro lado, **una ventana de oportunidad a las empresas para la atracción de talento**. Así, las empresas dispuestas a o con capacidad para reorganizar su funcionamiento para adaptarlo en algún grado al teletrabajo, pueden tener mayores ventajas competitivas frente a las que adquieran una actitud más conservadora al respecto o no puedan permitirse el cambio. Esto a su vez corre el riesgo de generar **una nueva brecha, esta vez entre las empresas de mayor y menor tamaño**, siendo las primeras las que tienen más recursos materiales para acometer la transformación -sobre todo tecnológica- necesaria, mientras las pequeñas podrían ser las más interesadas en adoptar el teletrabajo ante sus frecuentes dificultades para atraer y mantener talento.

“Hay una guerra por el talento muy evidente en la Comunidad de Madrid y en toda España. Todos los sectores tienen problemas para cubrir puestos de trabajo con personas solventes, cualificadas, motivadas, con actitud, etc. Y estas personas lógicamente son valiosas y también seleccionan. Y muchas de ellas se decantarán por aquellas empresas que les ofrezcan una mayor flexibilidad”. (Luis Méndez, CEIM).

9.3. Un medio para la integración sociolaboral

La posibilidad de trabajar desde casa puede resultar especialmente conveniente para **personas trabajadoras con problemas de movilidad reducida**, sobre todo, según José Varela (UGT), en un formato *full-remote*, si bien este puede acarrear diversos riesgos psicosociales, como hemos visto anteriormente.

Por otro lado, la progresiva pronunciación de la digitalización de las actividades profesionales -en mayor medida las de corte técnico-intelectual- y, por extensión, el teletrabajo, **amplían las posibilidades de inclusión sociolaboral de diversos perfiles con discapacidad**. Muestra de ello es la labor de Fundación ONCE a través de su Programa Por Talento Digital, dedicado a la formación permanente en competencias profesionales digitales y tecnológicas de personas con discapacidad a través de cursos y becas de cara a su inclusión en profesiones con alta demanda en el mercado de trabajo⁸³.

Como se ha señalado con anterioridad, el teletrabajo también puede constituir una vía de integración para las mujeres **víctimas de violencia de género**, especialmente en determinados momentos de su proceso de normalización de su vida, siempre y cuando ello no suponga convivir con su agresor.

⁸³ Fundación Once. Por Talento Digital (web). <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>



Y por otro lado, como también se ha mencionado, el teletrabajo constituye una herramienta de inclusividad para buena parte de la **población que reside en el medio rural**, que de otro modo no podría tener acceso al empleo en determinadas empresas u ocupaciones.

En cualquier caso, es imprescindible **poner atención hasta qué punto la adopción del teletrabajo como medida de inclusión puede dar lugar indirectamente a nuevas formas de discriminación**, sobre todo, en plantillas donde predomine la presencialidad, pues podrían producirse auténticas situaciones de desigualdad o marginación debidas a la falta comparativa de contacto social con compañeras/os, etc.

9.4. Implicaciones en la configuración de las viviendas y el modelo de ciudad

Las viviendas de las personas teletrabajadoras tienden a requerir una reconfiguración para adaptarse a esta forma de prestación de servicios sin dejar de ser el espacio de convivencia familiar y discurrir de la vida privada que, en muchos casos, ya eran. Así, **los hogares se convierten en locus de confluencia de las esferas profesional, personal y familiar**, lo que tiende a alterar la forma de distribución de los espacios y sus funciones. Esta nueva necesidad podría favorecer la disposición de las personas teletrabajadoras a dedicar más tiempo por trayecto en el transporte al puesto de trabajo (en modalidades híbridas) y a mudarse a zonas más alejadas de los núcleos de concentración de oficinas -generalmente céntricos- a cambio de la posibilidad de habitar viviendas más adaptadas a dichas necesidades, más asequibles y de mayor tamaño, como suele ocurrir en las periferias urbanas (de Vos, Meijers y van Ham, 2018)⁸⁴.

Simultáneamente, en aquellos hogares donde no es posible -ya sea por razones de espacio, convivencia o PRL- el teletrabajo ha incitado en los últimos años **la proliferación de coworkings**, que podrían amortiguar en cierta medida los potenciales impactos negativos de esta modalidad sobre el tejido empresarial de las zonas con alto protagonismo de oficinas. Según señala Sánchez (2022)⁸⁵ en su artículo, según el último Informe Estado del Coworking en España 2021/222 el sector creció un 39% en 2021 y cuenta con casi 1.500 espacios en España, lo que contribuye a que el sector inmobiliario esté apostando fuerte como una alternativa al modelo de oficina tradicional.

Concretamente, uno de los mayores riesgos socioeconómicos señalados por Luis Méndez (CEIM) y Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural) en cuanto a una extensión masiva del teletrabajo sería **la pérdida del tejido empresarial dependiente de la presencialidad**, en especial el relacionado con el transporte (vehículos privados y carburantes), la restauración, el ocio, el sector inmobiliario de oficinas, los servicios de mensajería y el comercio, que tienden a concretarse en negocios cuya actividad gira en buena medida alrededor de las oficinas y demás centros de trabajo.

Frente a este potencial impacto negativo del teletrabajo, esta suerte de descentralización de servicios y negocios alrededor de los centros de trabajo puede estimular una dispersión más equilibrada que amortigüe incluso el ya existente clivaje centro-periferia, así como viabilizar iniciativas como las políticas encaminadas a lograr la “ciudad de los 15 minutos” es decir, aquella en que sea posible acceder a los bienes, servicios y recursos necesarios realizando recorridos de no más de quince minutos. Ello obliga a repensar la ciudad desde la nueva vida cotidiana de los barrios (Ladra et al., 2022; Suso, 2022)⁸⁶. Una población que pasa más tiempo en su domicilio otorga un **mayor**

⁸⁴ de Vos, D., Meijers, E., & van Ham, M. (2018). [Working from home and the willingness to accept a longer commute](#). *The Annals of Regional Science*, 61(2), 375-398.

⁸⁵ Sánchez R. (2022) “De Tuaregs 4.0 a las ciudades del futuro” en *Revista Telos*, 121, 55-59. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-121-el-futuro-del-trabajo/773/#close>

⁸⁶ Ladra, S. et al. (2022): *Madrid, ciudad de los 15 minutos*. Editorial Lengua de Trapo.



protagonismo a la vida (también económica) en el barrio, pudiendo suponer tanto una revitalización de los pequeños negocios locales como una relocalización de los más comúnmente céntricos, tal y como se apunta desde ONU HABITAT, como señala Sánchez (2022).

En paralelo, como se comentaba en el apartado de la relación entre el teletrabajo y el mundo rural, son cada vez más las iniciativas que surgen del impacto en términos de vivienda, surgiendo cada vez más proyectos de convivencia de ambos espacios, **los colivings**. Se trata de un nuevo modelo de espacio residencial que combina una vivienda con espacios y servicios comunes en régimen de alquiler para estancias de mediano y largo plazo. Según se señala por parte de algunos responsables de este tipo de iniciativas “los espacios que están apareciendo en España se dirigen sobre todo a profesionales urbanos jóvenes con un poder adquisitivo medio-alto” (Sánchez, 2022), siendo una alternativa al alquiler tradicional y a la compra.

Asimismo, algunas estimaciones señalan ya el **ahorro de tiempo en el transporte urbano, además del energético y en emisiones contaminantes**, que potencialmente podría generar el teletrabajo en la ciudad de Madrid: un ahorro directo de 253,5 horas anuales entre las personas teletrabajadoras y uno indirecto de 48 horas anuales para las presenciales, como consecuencia de la descongestión de las vías y medios de transporte (Randstad, 2021).

Suso, A. (2022). Políticas públicas para armonizar las nuevas formas de organización. ¿Pasa el futuro del trabajo por el teletrabajo? *Revista Telos*, 121, 62-67. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-121-el-futuro-del-trabajo/773/#close>



10. LA SITUACIÓN Y PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE TELETRABAJA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

En este capítulo se recogen los resultados y el análisis de la encuesta realizada en la Comunidad de Madrid entre los meses de septiembre y noviembre de 2022, mediante un método combinado de encuestas telefónicas (CATI) y encuestas realizadas *on line* (CAWI). Para conocer en detalle la metodología, muestra y demás criterios de análisis, consultar el Anexo metodológico.

10.1. La evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid

Como se ha señalado, la encuesta está dirigida a personas ocupadas, bien residentes en la Comunidad de Madrid, bien cuyo centro de trabajo se ubicaba en la Comunidad de Madrid, que en el periodo de realización de la encuesta y/o en los últimos seis meses desarrollaban total o parcialmente su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo al menos un día de su jornada laboral a la semana de forma regular.

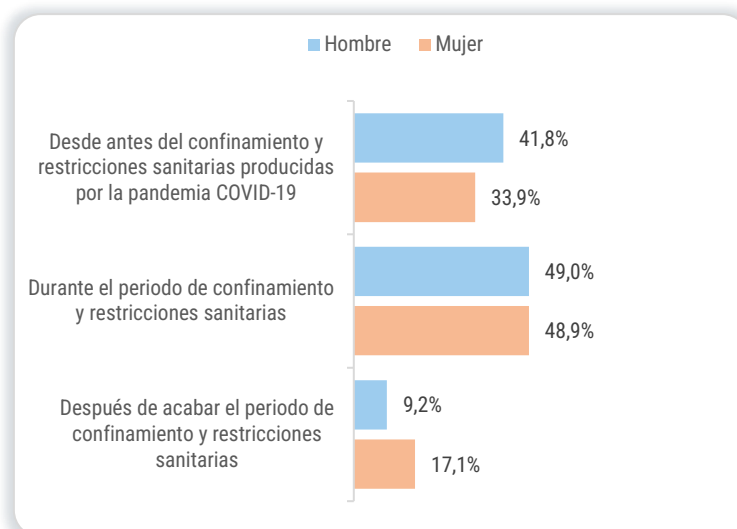
En este primer bloque podemos comprobar cuál ha sido la evolución de la población ocupada que teletrabaja en el momento de realización de la encuesta (las 1.900 personas encuestadas) y cuál prevé sea la tendencia en los siguientes meses.

10.1.1. Momento de incorporación al teletrabajo

La primera cuestión se refiere por tanto al momento en que las personas comenzaron a teletrabajar, en tanto que nos interesa conocer la **prevalencia del teletrabajo antes de la pandemia** y en qué medida esta ha sido **el detonante de la extensión** de esta modalidad de organización del trabajo. Es por ello que preguntamos a las personas encuestadas **cuándo comenzaron a teletrabajar**.

La pandemia fue el principal detonante del inicio del teletrabajo para la mayoría de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid: el 49% comenzaron a hacerlo en el periodo de confinamiento y el 13% lo hicieron con posterioridad. No obstante, es interesante señalar que el 38% ya lo venía haciendo con anterioridad a la pandemia.

Gráfico 19. “¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?” (distribución % por sexo).



Fuente: Elaboración propia

El **análisis por sexo** nos revela algunos datos interesantes: si bien es similar la proporción entre los hombres y las mujeres que empezaron a teletrabajar durante la pandemia (prácticamente la mitad en ambos casos), llama la atención el hecho de que **la proporción de hombres que trabajaban ya antes de la pandemia es 8 puntos porcentuales superior a la de las mujeres**, mientras que la proporción de mujeres que empezaron a teletrabajar tras la pandemia es 8 puntos superior al de los hombres. Es decir, **las mujeres se han incorporado al teletrabajo en mayor proporción tras la pandemia**, una vez que esta modalidad se ha consolidado en algunos entornos, previsiblemente con una expectativa de contribución a la conciliación.

Atendiendo a la edad de las personas también se observan algunas diferencias relevantes. Así, al contrario de lo que cabría pensarse a priori, **la proporción de personas que comenzó a teletrabajar ya antes de la pandemia crece con la edad**, (el 41% de las personas de más de 45 años así lo indican, frente al 29% de las personas menores de 34 años), mientras la incorporación tras la pandemia es más frecuente entre los grupos más jóvenes (así lo señala el 20% de las personas menores de 34, frente al 8,7% de las mayores de 55).

También es relevante comprobar que **las personas residentes en entornos rurales de menos de 20.000 habitantes son las que en mayor proporción venían teletrabajando ya desde antes de la pandemia (el 50% de ellas)** frente al 34-38% de las personas que residen en entornos urbanos. Por tanto, en su caso esta parece una opción de vida y trabajo consolidada en el tiempo.

Tabla 11. “¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?” (distribución % en función de su situación profesional)

B1. ¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?	A1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su principal empleo?				
	Trabajando por cuenta ajena en el sector privado	Trabajando por cuenta ajena en el sector público (funcionario o personal laboral de la administración pública)	Trabajando como freelance en una sola empresa	Trabajando por cuenta propia con empleados/as	Trabajando por cuenta propia sin empleados/as
Desde antes del confinamiento y restricciones sanitarias producidas por la pandemia COVID-19	33,6%	16,7%	66,7%	65,7%	71,6%
Durante el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias	52,9%	61,4%	24,1%	27,1%	22,4%
Después de acabar el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias	13,4%	21,9%	9,3%	7,1%	6,0%

Fuente: Elaboración propia

Es especialmente significativo el contraste que se observa en el momento de inicio del teletrabajo teniendo en cuenta el ámbito profesional de trabajo. Tal y como se viene señalando desde el comienzo del estudio, **el teletrabajo estaba ampliamente instaurado entre las personas que trabajan por**



cuenta propia (autónomas) desde antes de la pandemia (entre el 66 y el 72% de las personas que trabajan por cuenta propia señalan que ya lo hacían entonces); proporción que desciende hasta el 33,6% en el caso de las personas que trabajan por cuenta ajena en el sector privado; y que **apenas suponía el 17% de las personas que trabajan en la administración**. Especialmente para estas últimas el teletrabajo es una **vía que se ha afianzado tras la pandemia** (22%).

Atendiendo a la **ocupación de las personas**, las mayores proporciones de incorporación al teletrabajo **antes de la pandemia** se produjeron entre las personas que trabajaban como **personal técnico científico e intelectual (37%)** y **entre el personal directivo (35%)**, mientras que se produce una mayor proporción de incorporación postpandemia entre el personal contable y administrativo (17%).

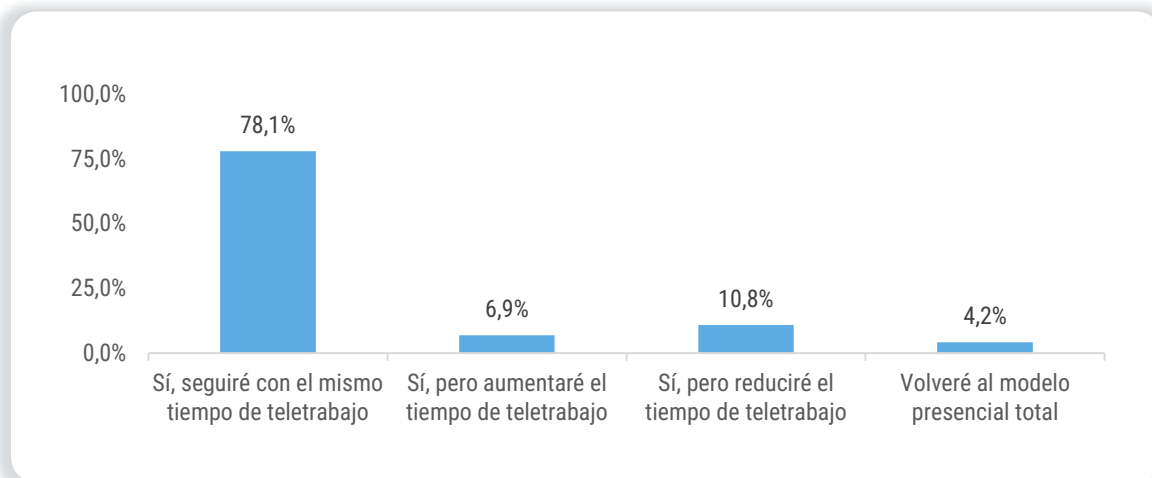
10.1.2. Previsiones de futuro del teletrabajo

En la encuesta se preguntó por la tendencia del teletrabajo que preveían las personas que estaban teletrabajando en los siguientes meses.

► PREVISIONES DE TELETRABAJO EN EL CORTO PLAZO

En conjunto, **la gran mayoría de las personas afirman que seguirán con el mismo tiempo de teletrabajo que en la actualidad (78%)**, mientras el 11% aproximadamente señalan que reducirán el tiempo de teletrabajo, el 4,2% creen que volverán a la modalidad presencial y el 7% dicen que aumentarán el tiempo de teletrabajo.

Gráfico 20. “¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio” (%)



Fuente: Elaboración propia

La probabilidad de las personas de abandonar o reducir el teletrabajo aumenta ligeramente entre aquellas que lo vivieron como algo más o menos forzado durante el periodo de confinamiento: el 13,5% de estas prevén reducir su tiempo de trabajo y el 5,7% volver al modelo presencial.

Esta relación viene mediada a su vez por **las motivaciones** que llevaron a las personas a teletrabajar. Así, entre las personas que indican que volverán a la modalidad presencial y las que reducirán el tiempo de teletrabajo se detecta la mayor proporción de personas que teletrabajaron por motivos de **prevención y cuidados ante el riesgo de salud** (el 27,5% y 12,6% respectivamente), de forma que una vez reducidos estos riesgos se explicaría su vuelta al trabajo presencial progresivo.



Otra variable relevante, que será no obstante analizada con más detalle en el capítulo posterior, es la **frecuencia del teletrabajo**. En este sentido, destaca el hecho de que **cuanto menor es la frecuencia de teletrabajo más probable es la vuelta al modelo presencial** (el 15,4% de quienes trabajaban un día por semana así lo señalan, y es en este grupo donde se sitúan el 46% de quienes señalan que volverán a esta modalidad). En la otra dirección, **cuantos más días de teletrabajo tienen las personas es más probable que se mantenga su tiempo de teletrabajo** (pasando del 64% entre quienes teletrabajan un día al 88,5% entre quienes lo hacen todos los días).

En este caso no se observan diferencias destacables en función del sexo, ni de la edad, tamaño de hábitat, ocupación o cargas familiares; pero sí de nuevo en función del **ámbito laboral**, en la medida en que las personas que **trabajan por cuenta propia** señalan que seguirán teletrabajando (87%) con una proporción 10 puntos porcentuales por encima de la media de las personas que trabajan por cuenta ajena (77,5%) o del personal que trabaja **en la administración pública** (71,5%); llama la atención el hecho de que la más alta proporción que prevé aumentar el teletrabajo son precisamente estas últimas personas (14,5%), el doble de la media; lo que revelaría que **el teletrabajo estaría asentándose en la administración tras la pandemia**.

Tabla 12. “¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio” (% distribución en función del ámbito de trabajo)

B2. ¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio	A1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su principal empleo?				
	Trabajando por cuenta ajena en el sector privado	Trabajando por cuenta ajena en el sector público (funcionario/a o personal laboral de la administración pública)	Trabajando como freelance* en una sola empresa	Trabajando por cuenta propia con empleados/as	Trabajando por cuenta propia sin empleados/as
Sí, seguiré con el mismo tiempo de teletrabajo	77,5%	71,5%	75,9%	87,1%	86,6%
Sí, pero aumentaré el tiempo de teletrabajo	5,9%	14,5%	11,1%	2,9%	5,5%
Sí, pero reduciré el tiempo de teletrabajo	12,0%	9,2%	7,4%	10,0%	6,0%

Fuente: Elaboración propia

La evolución del teletrabajo, en principio, **apenas varía en función del tamaño de la empresa, del sector de actividad, ni de la ocupación** (solo cabe destacar que entre el personal directivo se observan las mayores variaciones, tanto de aumento como de disminución del teletrabajo, en torno al 10 y 13% respectivamente).

► PREVISIONES DE TELETRABAJO EN EL MEDIO Y LARGO PLAZO

Para analizar las previsiones de teletrabajo en el medio y largo plazo se preguntó a las personas por sus previsiones respecto a las decisiones que creen tomarán sus empresas (sean asalariadas o autónomas) en el futuro.

La gran mayoría de las personas consideran que en su empresa se “quedará un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad” (72,4%), tan solo el 12% cree que se avanzará hacia un modelo de teletrabajo total, el 8,3% considera que se volverá a la presencialidad total, y el 7,4% que se dejará a la voluntad de cada persona.



En este caso las **variables sociodemográficas o laborales dejan de ser relevantes**, en tanto se trata de una decisión que corresponde a las empresas.

Tabla 13. "Pensando en el largo plazo en su empresa o en usted como autónomo/a, ¿qué decisión cree que se tomará respecto al teletrabajo?" (% Distribución en función del ámbito de trabajo)

C3. Pensando en el largo plazo en su empresa o en usted como autónomo/a, ¿qué decisión cree que se tomará respecto al teletrabajo?	A1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su principal empleo?					TOTAL
	Trabajando por cuenta ajena en el sector privado	Trabajando por cuenta ajena en el sector público (funcionario o personal laboral de la administración pública)	Trabajando como freelance* en una sola empresa	Trabajando por cuenta propia con empleados/as	Trabajando por cuenta propia sin empleados/as	
	%	%	%	%	%	%
Se volverá a la presencialidad	9,2%	7,5%	9,3%	7,1%	3,5%	8,3%
Se quedará un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad	74,2%	86,0%	51,9%	64,3%	53,2%	72,4%
Se avanzará a un modelo absoluto de teletrabajo	9,4%	3,5%	13,0%	25,7%	33,3%	12,0%
Se dejará en la decisión de cada empleado/a	7,3%	3,1%	25,9%	2,9%	10,0%	7,4%

Fuente: Elaboración propia

De nuevo son relevantes las diferencias que se observan en función del **ámbito laboral**. Así, las mayores proporciones de personas que consideran que el teletrabajo se consolidará como una **modalidad híbrida se detectan entre las personas que trabajan en la administración pública (86%) y entre quienes trabajan por cuenta ajena en el sector privado (74,2%)**; sin embargo, entre las personas que trabajan por cuenta propia se detecta una notable mayor proporción que en las otras situaciones de personas que creen avanzarán o seguirán en un modelo de teletrabajo *full time* (entre el 26% y el 33%); la vuelta a la presencialidad es también más frecuente entre las dos primeras categorías.

Al igual que en el análisis a corto plazo, entre quienes prevén la vuelta a la presencialidad es más frecuente encontrar a personas que se incorporaron al teletrabajo durante el confinamiento, mientras entre quienes creen que avanzarán hacia un modelo de teletrabajo absoluto es más probable encontrar a personas que teletrabajaban desde antes del confinamiento.

En este caso también se observan algunas tendencias en función del **tamaño de la empresa** donde trabajan las personas: si bien la mayoría de las personas en todos los casos consideran que se establecerá un **modelo híbrido** de teletrabajo, esta **proporción crece conforme crece el tamaño de las empresas** (hasta el máximo del 79,5% entre las personas que se encuentran en empresas grandes). Son las personas que trabajan en empresas pequeñas, de entre 10 y 49 personas en plantilla, y las medianas (de 50 a 249), las que cuentan con una mayor proporción de personas que consideran que en sus empresas se **volverá a la presencialidad** (en torno al 13%).

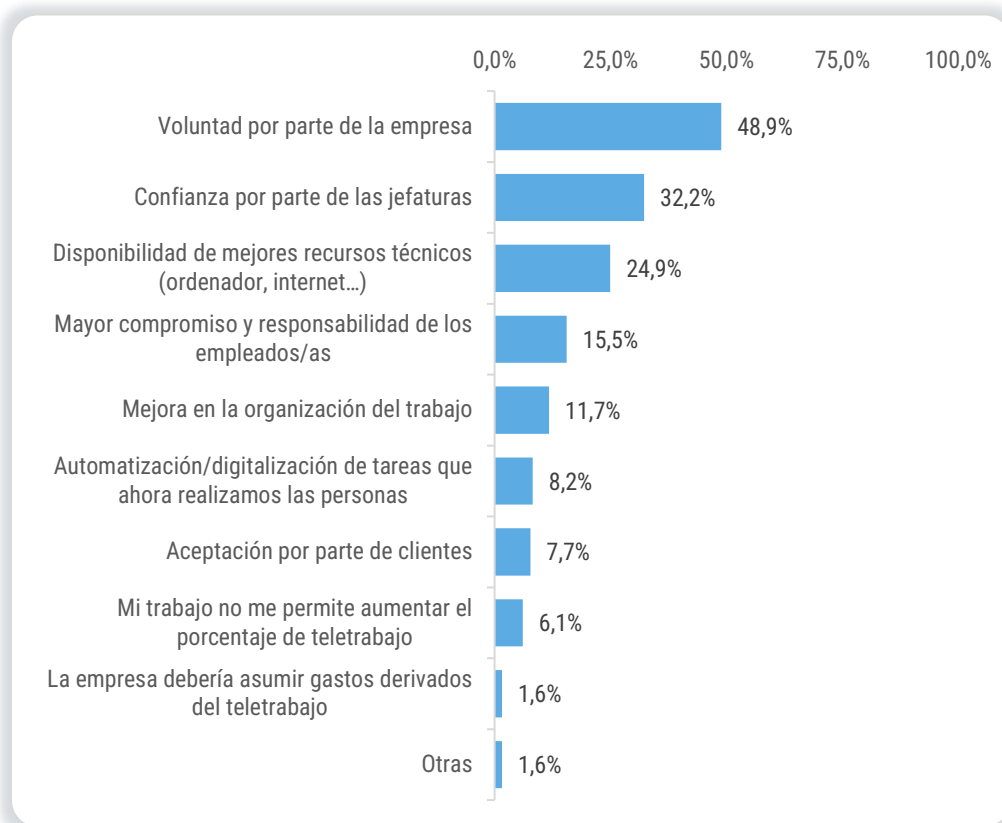


10.1.3. Condicionantes de la evolución del teletrabajo

Tras analizar los diferentes determinantes materiales y algunos inmateriales de la implementación y desarrollo del teletrabajo, a continuación se analizan las respuestas a una pregunta lanzada sobre **las condiciones que las personas teletrabajadoras creen que deben producirse para aumentar y/o continuar con el sistema de teletrabajo en su empresa** (se trata de una pregunta de respuesta múltiple).

Tal y como se observa en el gráfico, los **principales detonantes de la continuidad parecen residir, a juicio de las personas encuestadas, en la empresa**, en su voluntad de implantación, según lo señala casi la mitad de la muestra, **y en la confianza de las jefaturas** (32%). La disponibilidad de mejores recursos técnicos es también importante para un 32% de las personas, y tan solo un 15% apuntan a la importancia del compromiso y responsabilidad de las personas empleadas, y un 6% consideran relevante la aceptación de las y los clientes.

Gráfico 21. ¿Qué condiciones cree que deben darse o mejorar para aumentar y/o continuar con el sistema de teletrabajo en su empresa? Indique máximo dos...” (respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

- A medida que **disminuye la edad** de las personas se realiza una **mayor alusión a la confianza por parte de las jefaturas** (este factor es importante para el 38% de las personas menores de 34 años y para el 26% de las mayores de 55).
- Por su parte, las personas que ocupan cargos de **dirección y gerencia** achacan en mayor medida que el resto de ocupaciones al **compromiso y la responsabilidad de las personas**

empleadas (24,4%) y en menor medida a la voluntad de la empresa (40%) o la confianza por parte de las jefaturas (25,6%).

- Las diferencias más notables entre las personas que trabajan en el sector público y el privado son las relativas a la mayor consideración en el caso de las personas que trabajan **en el sector público (34,6%) de la “disponibilidad de mejores recursos técnicos (ordenador, internet)”** que las que lo hacen en el sector privado (23%); una cuestión por tanto a tener en cuenta en este grupo de población.
- La **atribución a la voluntad de la empresa y la confianza de las jefaturas crece conforme aumenta el tamaño de la empresa** donde trabajan las personas.
- Resulta de especial interés la **puesta en relación de la tendencia de evolución del teletrabajo en el corto y el largo plazo y los factores que consideran las personas determinan esta evolución**; en este sentido:
 - Entre las personas que creen que **reducirán** tanto en el corto como en el largo plazo el **tiempo de teletrabajo y las que volverán al modelo presencial** se detectan las mayores proporciones de personas (en torno al 60%) que consideran que su **evolución depende de la voluntad de la empresa y a la confianza por parte de las jefaturas**, sobre todo en el largo plazo (35%).
 - En el caso de las personas que mantendrán el mismo tiempo de teletrabajo o las que creen que puede aumentarlo se detecta una mayor proporción de personas que consideran la **importancia de la disponibilidad de recursos técnicos** (entre el 15 y el 30% respectivamente).

10.2. Contexto y condiciones de desarrollo del teletrabajo

A continuación, analizaremos las principales variables que definen la situación que están viviendo las personas teletrabajadoras en la Comunidad de Madrid en los últimos seis meses.

10.2.1. Frecuencia y alcance del teletrabajo

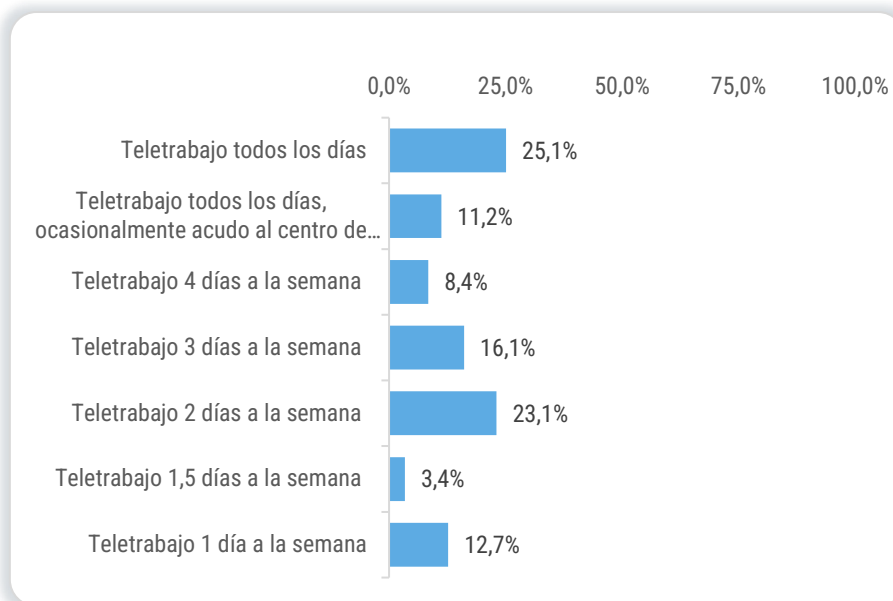
► FRECUENCIA SEMANAL DEL TELETRABAJO

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, la **dispersión en la frecuencia del teletrabajo es muy notable** entre las personas en la Comunidad de Madrid, si bien **en torno al 61% teletrabajan tres ó más días por semana y el restante 39% lo hace durante dos o menos días**.

Los grupos que concentran una mayor proporción de personas son aquellas personas que teletrabajan **todos los días (25%)** y quienes teletrabajan **dos días por semana (23%)**; un **12,5% estaría teletrabajando por debajo del 30%** que establece como límite para su consideración como tal por parte de la reciente ley del teletrabajo.



Gráfico 22. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?...”



Fuente: Elaboración propia

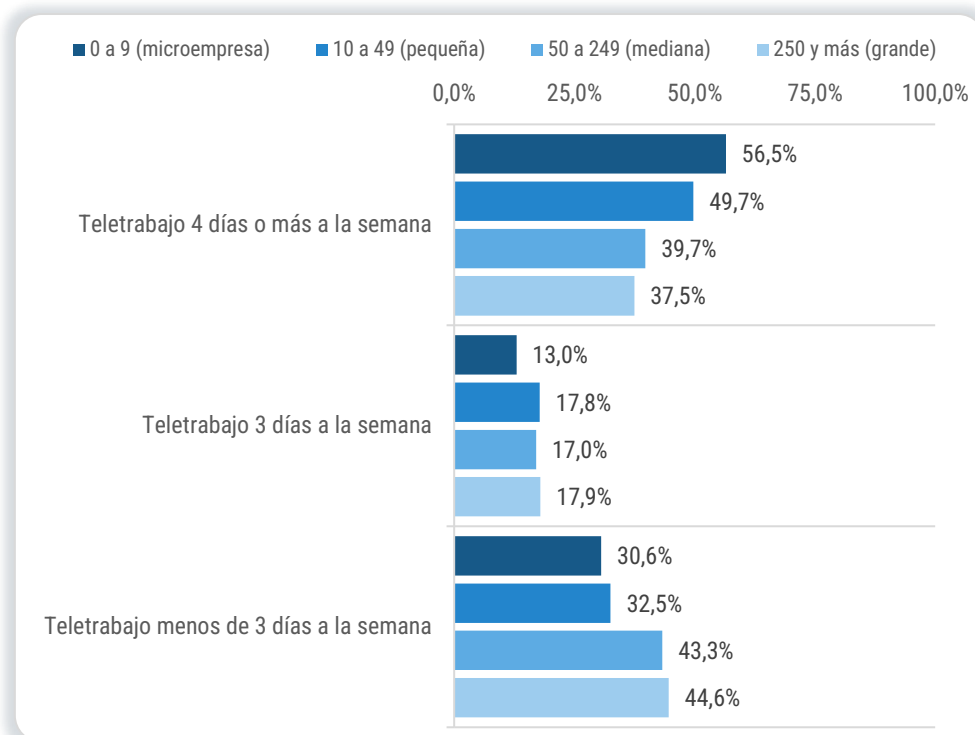
Atendiendo a las principales variables sociodemográficas, cabe destacar que:

- No se observan apenas diferencias en la frecuencia de trabajo por sexo (ellos trabajan en una muy ligera mayor proporción al 100% de teletrabajo).
- La edad tampoco es una variable que establezca diferencias en este sentido; únicamente se observa que las personas mayores de 55 años trabajan en una mayor proporción que las más jóvenes únicamente un día por semana (16% frente al 10%).
- En cuanto al tamaño de hábitat de residencia de las personas, el dato más destacado es que las personas que teletrabajan desde los entornos rurales más pequeños son las que en mayor proporción cuentan con una modalidad de teletrabajo 100% en el hogar (el 31%, seis puntos porcentuales por encima de la media).

También se detectan otras diferencias atendiendo a algunas variables de caracterización de la empresa y/o de carácter sociolaboral.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, en el que se han generado tres categorías en función de la frecuencia semanal del teletrabajo, esta **aumenta conforme disminuye el tamaño de las empresas y en paralelo disminuye conforme aumenta su tamaño.**

Gráfico 23. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?” (% en función del tamaño de su empresa)

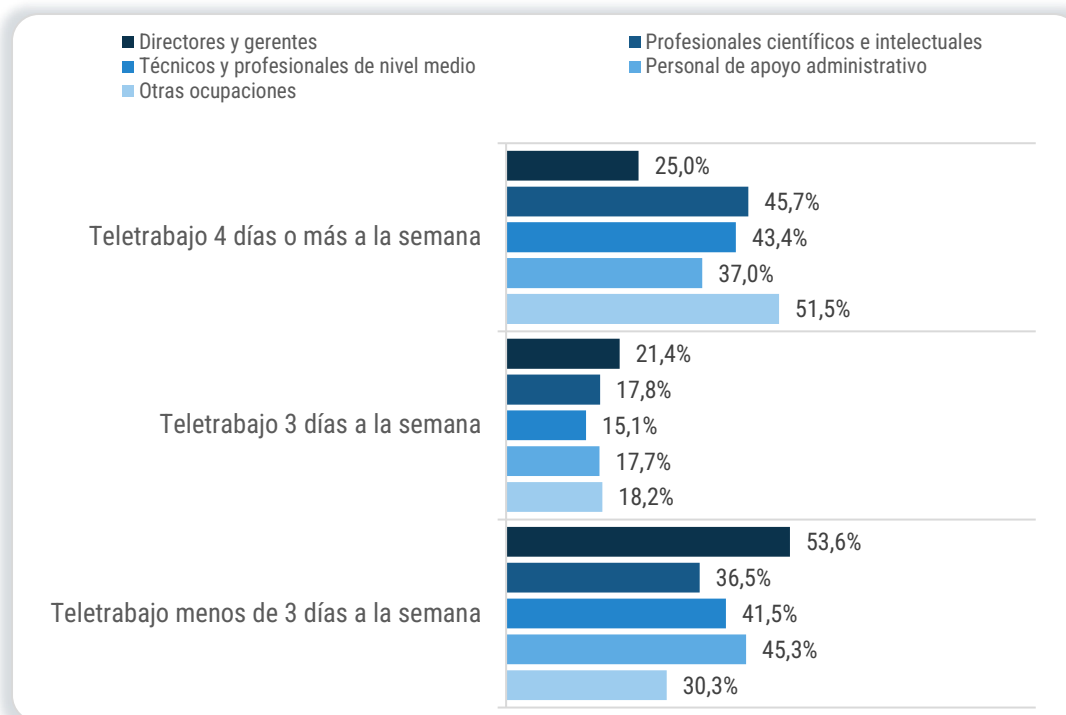


Fuente: Elaboración propia

Son las empresas de menos de 10 personas trabajadoras, previsiblemente al frente de las que se sitúan personas que trabajan por cuenta propia con personas a su cargo, las que muestran una mayor frecuencia de teletrabajo, desarrollando el 56,5% teletrabajo durante 4 ó más días por semana, 15 puntos porcentuales por encima de las de más de 50 personas trabajadoras. Sin embargo, las empresas de más de 50 personas trabajadoras trabajan en un 44% aproximadamente durante menos de tres días por semana (12 puntos por encima de las más pequeñas).

Otra variable relevante en esta dirección es **la ocupación de las personas**. Así, el grupo de **directores/as y gerentes**, constituye el grupo que menor tiempo dedica a trabajar bajo la modalidad de teletrabajo (el 54%, lo hace durante 3 ó menos días y tan sólo el 25% lo hace 4 ó más días); en el caso de las y los profesionales científicos e intelectuales el 46% lo hace durante 4 ó más días, frente al 36% que lo hace durante dos o menos días.

Gráfico 24. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?” (% en función de sus ocupaciones)



Fuente: Elaboración propia

Un dato a tener en cuenta atendiendo a la jornada laboral, es el hecho de que **entre las personas que trabajan a tiempo parcial se produce una mayor prevalencia del trabajo remoto full time** (así lo manifiestan el 36% de estas personas, frente al 24% de las que tienen jornada completa).

► ALCANCE O COBERTURA DEL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS

En la encuesta se preguntó a las personas que teletrabajaban por **el alcance que tenía el teletrabajo en sus empresas**; es decir, si era algo más puntual que les afectaba a ellas (menos de la mitad) o si era algo más generalizable que afectara a más de la mitad o a todas las personas, independientemente de su ocupación.

Gráfico 25. “Aproximadamente, ¿qué proporción de personas en su empresa se encuentra o encontraba teletrabajando...?”

Alcance en las empresas	Frecuencia	%
Todas las personas	569	34,9%
Más de la mitad	766	47,0%
Menos de la mitad	294	18,0%
Total (excluyéndose trabajadores por cuenta propia)	1629	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en la anterior tabla, **cerca del 50% de las personas señalan que en su empresa no es algo generalizable, sino que afecta a la mitad de la plantilla**; mientras el 35% apunta al total de la plantilla como beneficiaria de esta modalidad de organización del trabajo.



Se observan también algunas diferencias en función del **ámbito de trabajo**: lógicamente, es sustancialmente mayor la proporción de personas que trabajan en entornos de trabajo donde todas las personas teletrabajan entre quienes están ocupadas en el sector privado (37%) que entre quienes trabajan en la administración (25%). En esta última el 54% señala que la mitad de la plantilla estaría teletrabajando, y el 21% que teletrabaja menos de la mitad.

Tal y como se observa en la tabla siguiente, existe una **relación ambivalente entre el tamaño de la empresa y el alcance entre la plantilla del teletrabajo**. Así, a medida que aumenta el tamaño de las empresas se observa que se reduce la proporción de empresas en las que supuestamente teletrabajaría toda la plantilla, situándose su máximo en las de menos de 10 personas trabajadoras (60%); por otro lado, la mayor proporción de empresas en que más de la mitad de la plantilla teletrabaja se detecta entre las empresas de más de 250 personas teletrabajadoras (53%).

Tabla 14. “Aproximadamente, ¿qué proporción de personas en su empresa se encuentra o encontraba teletrabajando...?” (% en función del tamaño de la empresa)

Alcance en las empresas	0 a 9 (microempresa)	10 a 49 (pequeña)	50 a 249 (mediana)	250 y más (grande)
Todas las personas	60,2%	40,5%	37,6%	30,9%
Más de la mitad	20,4%	33,7%	40,8%	53,3%
Menos de la mitad	19,4%	25,8%	21,6%	15,8%

Fuente: Elaboración propia

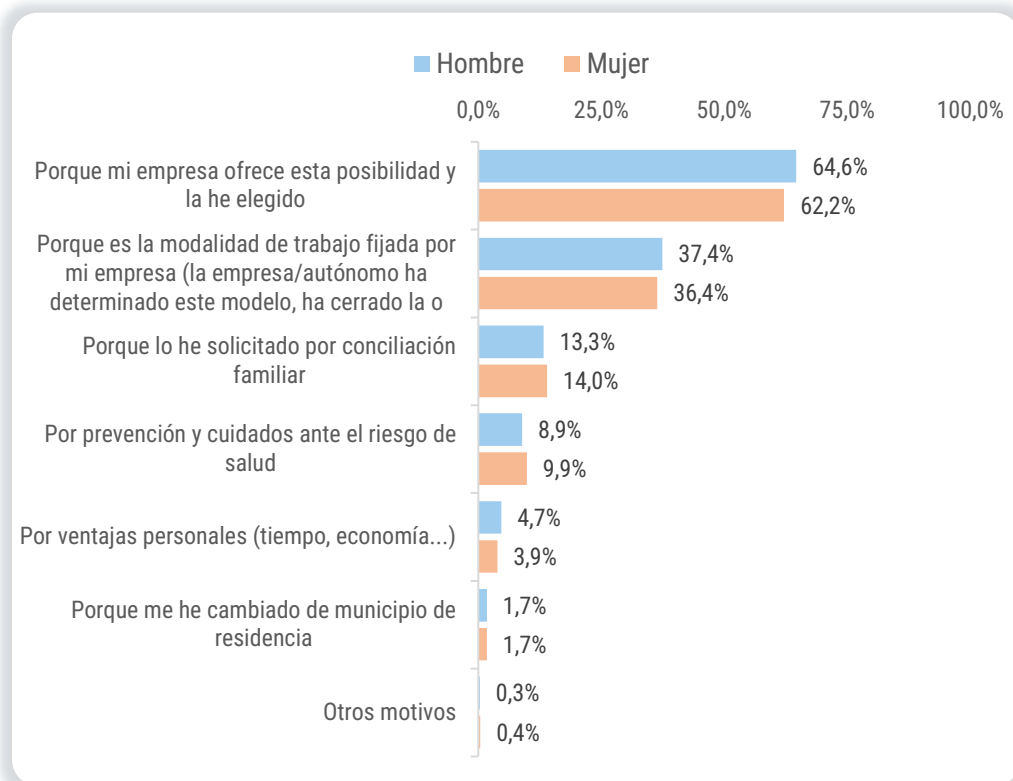
10.2.2. Factores detonantes del teletrabajo

En la encuesta se preguntó a las personas por los dos principales motivos por los que teletrabajaban en la actualidad.

De forma mayoritaria, el 63,4% señala que es una elección personal ante la oferta de su empresa de poder teletrabajar, otro 37% indica que es la modalidad fijada en la empresa (lo que no exime de que sea también una preferencia de la persona), tan solo el 13,6% señala que lo ha solicitado como una medida para favorecer su conciliación familiar, y el 9,4% indica que ha tomado esta decisión como una medida destinada a la prevención y cuidados ante los riesgos de salud derivados de la pandemia. Tan solo un 1,7% señala que es una decisión derivada de su cambio de residencia.



Gráfico 26. “¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (respuesta múltiple) (% en función del sexo)



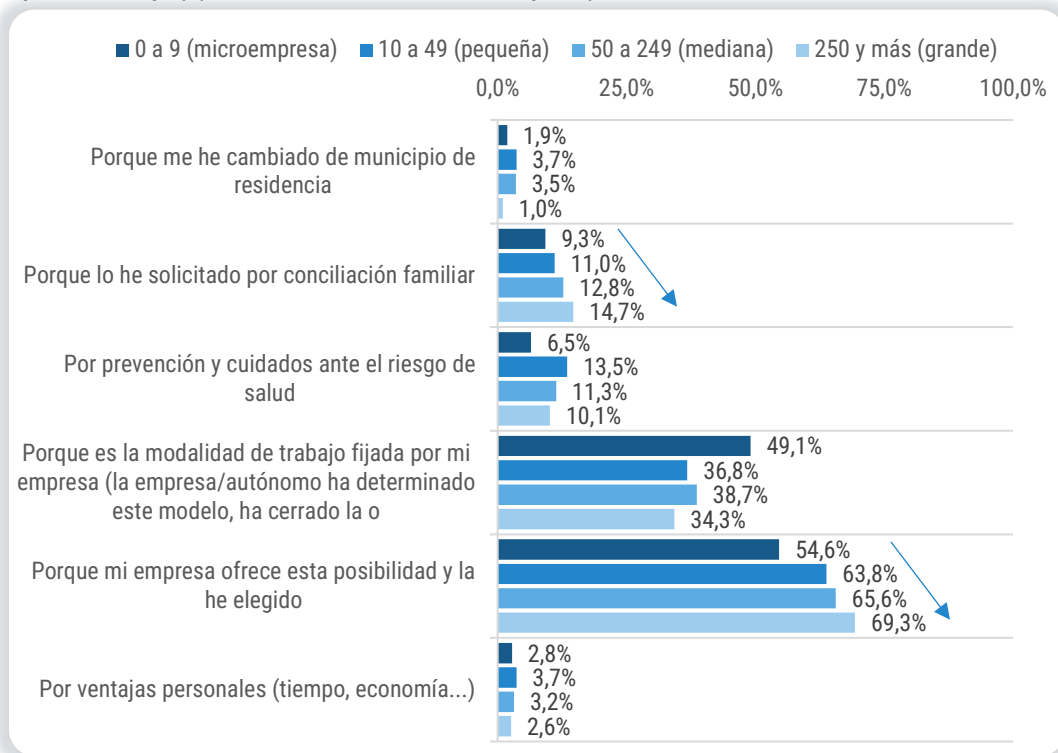
Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a la desagregación por sexo se desmentiría en cierto modo la hipótesis que señala a una mayor utilización del teletrabajo por parte de las mujeres como medida para conciliar su vida familiar y laboral, en tanto que la proporción de hombres y de mujeres que aluden esta motivación es muy similar (el 13,3% y el 14% respectivamente). En el resto de motivaciones tampoco se observan diferencias por sexo en los motivos señalados.

Son, no obstante, claras algunas diferencias en las motivaciones manifestadas atendiendo al tipo de hogar de las personas. Así, claramente aumenta la proporción de personas que señalan la utilización del teletrabajo como medida de conciliación entre las familias monoparentales y las parejas con niños y niñas dependientes (el 21% de estas personas indican este motivo frente al 13,6% de media), así como entre aquellas que tienen otras personas dependientes a su cargo (22,6% aluden esta motivación).

Una de las variables de análisis de más interés respecto a esta cuestión es la relativa al tamaño de la empresa de las personas que teletrabajan. En este sentido, tal y como se observa en el siguiente gráfico, se constatan dos tendencias claras: la motivación de la conciliación laboral crece conforme crece el tamaño de la empresa en la que trabajan las personas, y también lo hace la proporción de personas que señalan el teletrabajo como una elección personal ante la oferta de la empresa. Es por otro lado, entre las personas que trabajan en empresas más pequeñas, donde se localiza la mayor proporción (49%) de personas que aluden a que se trata de una modalidad fijada por la empresa.

Gráfico 27. “¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (respuesta múltiple) (% en función del tamaño de empresa)



Fuente: Elaboración propia

10.2.3. Condiciones materiales

En este bloque se analizan algunas cuestiones relativas a las condiciones materiales del hogar en el que las personas teletrabajadoras desarrollan su trabajo, los recursos materiales de los que disponen y la contribución por parte de la empresa en esta dirección.

En primer lugar, hay que destacar el hecho de que **el 91% de las personas que teletrabajan están bastante o muy satisfechas con las condiciones materiales con las que cuentan en su hogar.**

- No se observan diferencias significativas en función del sexo, si bien **las mujeres manifiestan un nivel de adecuación de sus condiciones materiales algo inferior al de los hombres** (el 9,4% cree que son poco adecuadas, frente al 7,4%).
- **No se observan diferencias relevantes en términos de satisfacción con las condiciones materiales en función de la situación profesional o ámbito de trabajo**; el nivel es equivalente entre las personas que trabajan en el sector privado y el público, y entre las que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia, si bien estas últimas están ligeramente más satisfechas.
- **El nivel de insatisfacción respecto a las condiciones materiales del hogar es, en buena lógica, inversamente proporcional a los días de teletrabajo**; es decir, entre las personas que teletrabajan un 30% de su jornada o menos (1,5 días o 1) la proporción de personas que señalan que sus condiciones son poco o nada adecuadas asciende a entre un 17% y 20%.



- Como se verá con posterioridad, parece evidenciarse una notable relación entre el nivel de satisfacción con el teletrabajo y la percepción sobre la adecuación de las condiciones materiales en el hogar, dado que entre las personas que se sienten menos satisfechas aumenta la proporción de personas que consideran que sus condiciones materiales son inadecuadas (30%).

► DISPOSICIÓN DE CONTRATO O ACUERDO DE TELETRABAJO Y COMPENSACIÓN ECONÓMICA

Tal y como se señalaba en el capítulo relativo a la regulación del teletrabajo en nuestro país, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en sus artículos 6 a 8 se establece la obligatoriedad del establecimiento del acuerdo del trabajo a distancia entre las personas que desarrollan al menos un 30% de su jornada bajo la fórmula de teletrabajo. Además, en el artículo 12 de esta ley se establece el derecho de compensación de gastos directos por parte de la empresa relacionados con equipos y medios vinculados con el desarrollo de la actividad laboral a distancia.

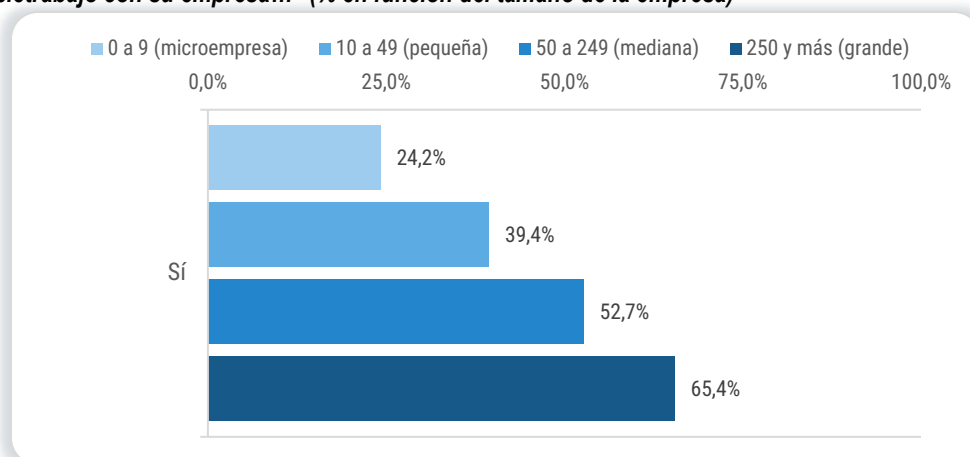
Es por ello que en la encuesta se pregunta por la firma de este acuerdo y por el abono o compensación de gastos por teletrabajo a las personas asalariadas con una dedicación al teletrabajo de al menos el 30%, dejando a un lado a las personas que trabajan en el sector público pues sus condiciones laborales quedan fuera de la regulación de esta ley.

El 57,2% de las personas encuestadas asalariadas del sector privado con al menos un 30% de su jornada dedicada al teletrabajo señalan que sí cuentan con este acuerdo, frente al 42,8% que no disponen de él.

- Llama la atención en este caso el hecho de que la proporción de mujeres que dicen contar con este acuerdo de trabajo se sitúa 8 puntos porcentuales por encima que los hombres (61% frente a 53,1%). La disposición de este acuerdo también crece de manera inversa a la edad, siendo así que las personas menores de 34 años superan en 10 puntos porcentuales a las mayores de 55 en la disposición de este acuerdo.
- Atendiendo al ámbito de actividad, es significativa la mayor prevalencia de estos acuerdos entre las personas ocupadas en actividades financieras y de seguros y actividades profesionales y científicas (64% en ambos casos), información y comunicaciones (58,4%).
- No se produce una relación clara entre la frecuencia de teletrabajo y el hecho de disponer de un acuerdo de teletrabajo, si bien la menor proporción se detecta entre quienes teletrabajan entre un 30 y un 40% de su jornada (el 37% de estas personas disponen de este acuerdo, frente al 64% de quienes teletrabajan 4 días por semana).
- Los datos más llamativos se concentran en el análisis por tamaño de la empresa, dado que, como refleja el siguiente gráfico, la disposición del contrato o acuerdo de teletrabajo crece entre las personas conforme aumenta el tamaño de la empresa en la que trabajan (disponen de él el 24,2% de las personas que trabajan en microempresas frente al 65,4% de quienes trabajan en las más grandes empresas).



Gráfico 28. “Conforme a la nueva Ley de Teletrabajo, indique si/no ha firmado un contrato o acuerdo de teletrabajo con su empresa...” (% en función del tamaño de la empresa)

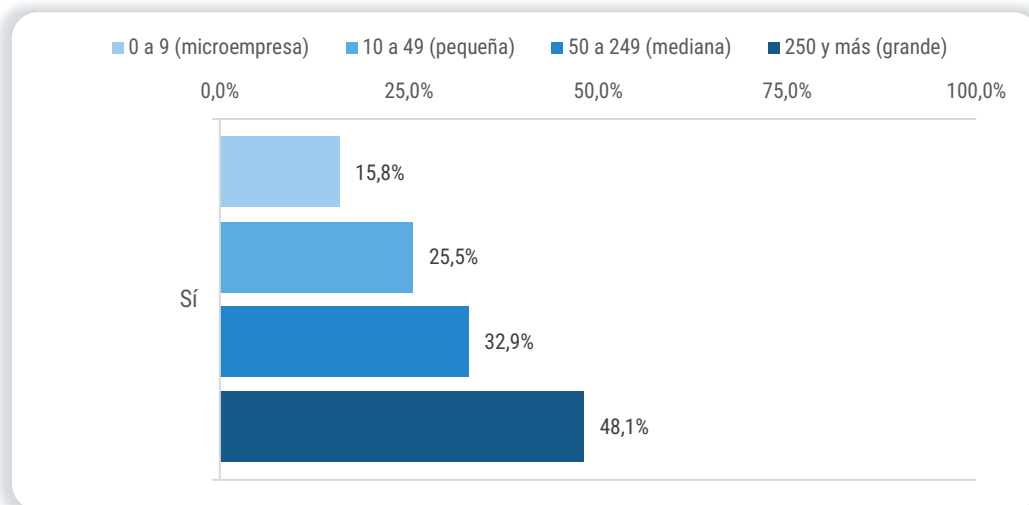


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las personas (59,6%) indican que las empresas no les abonan en términos de compensación los gastos por teletrabajo, siendo por tanto el 40% las personas que sí dicen recibir este abono.

- La proporción de personas que reciben este pago lógicamente aumenta conforme aumentan los días de teletrabajo. Así entre las personas que teletrabajan 4 ó más días el 56% reciben esta compensación, mientras entre las que dedican un día y medio al teletrabajo esta proporción baja al 17,4%.
- Los sectores de actividad donde se producen las mayores proporciones de personas que reciben una compensación económica son de nuevo las actividades financieras y de seguros (54%) y las actividades profesionales y científicas (48,3%).
- La probabilidad de recibir una compensación económica varía según la encuesta en función del tamaño de la empresa. De manera que, tal y como refleja el siguiente gráfico, cuanto mayor es el tamaño de la empresa en la que trabajan mayor es la proporción de personas que dicen tener esta compensación económica. Así, entre las personas que trabajan en empresas grandes la proporción se sitúa cuatro puntos porcentuales por encima de la media.

Gráfico 29. “Conforme a la nueva Ley de Teletrabajo, indique si/no la empresa le entrega, habitualmente, un abono o compensación de gastos por teletrabajo ...” (% en función del tamaño de la empresa)



Fuente: Elaboración propia

- En este caso **no se observan diferencias relevantes en función del sexo** de las personas que contestan.
- **Tampoco varía en función de la ocupación** o puesto de trabajo de las personas.

El nivel de satisfacción con su experiencia de teletrabajo **no parece venir determinado por la compensación económica de los gastos**, dado que tanto entre quienes lo reciben como entre quienes no lo hacen el nivel de nivel de satisfacción es muy alto (96,8% bastante o muy satisfechos/as frente a 95,3%).

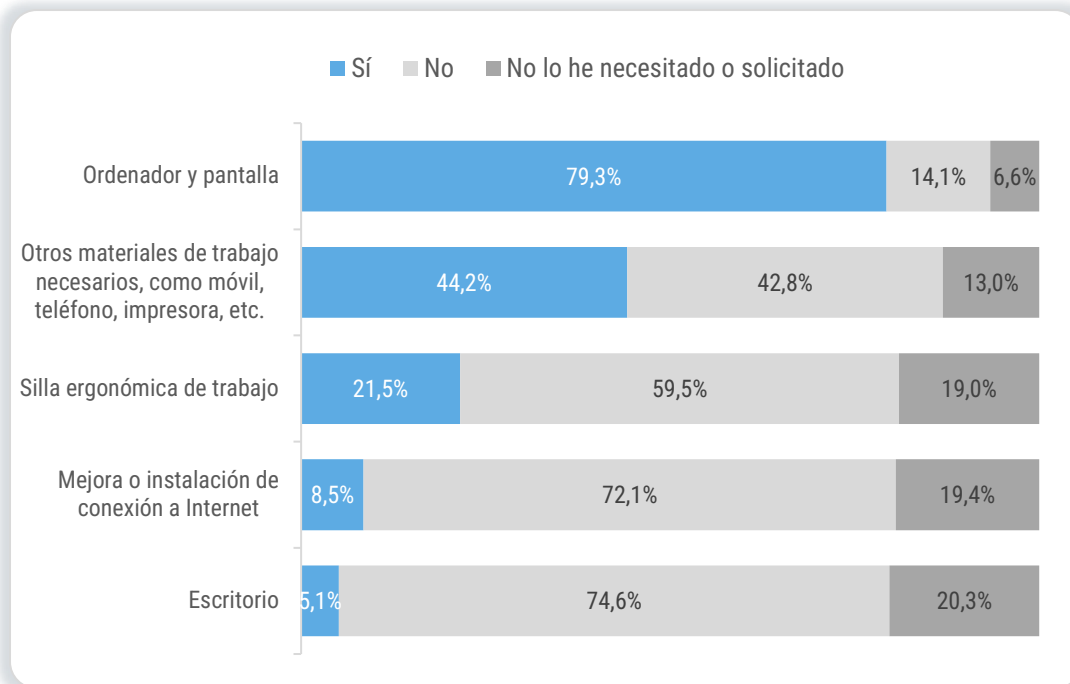
► RECURSOS O EQUIPAMIENTOS DISPONIBLES PARA TELETRABAJAR

La percepción del nivel de adecuación de las condiciones materiales parece correlacionar claramente con los recursos disponibles y las alternativas ofrecidas por la empresa en caso de su ausencia.

La **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, en su **Artículo 11** establece el derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa, de todos los equipos necesarios según el acuerdo de trabajo a distancia.

En primer lugar, se preguntó a las personas si sus empresas les habían provisto u ofrecido algunos recursos materiales necesarios para el desarrollo del teletrabajo en el hogar o si en caso contrario no los había necesitado.

Gráfico 30. “Indique si la empresa o su empleador le ha provisto u ofrecido los siguientes recursos o equipamientos para teletrabajar...” (%) (personas asalariadas)



Fuente: Elaboración propia

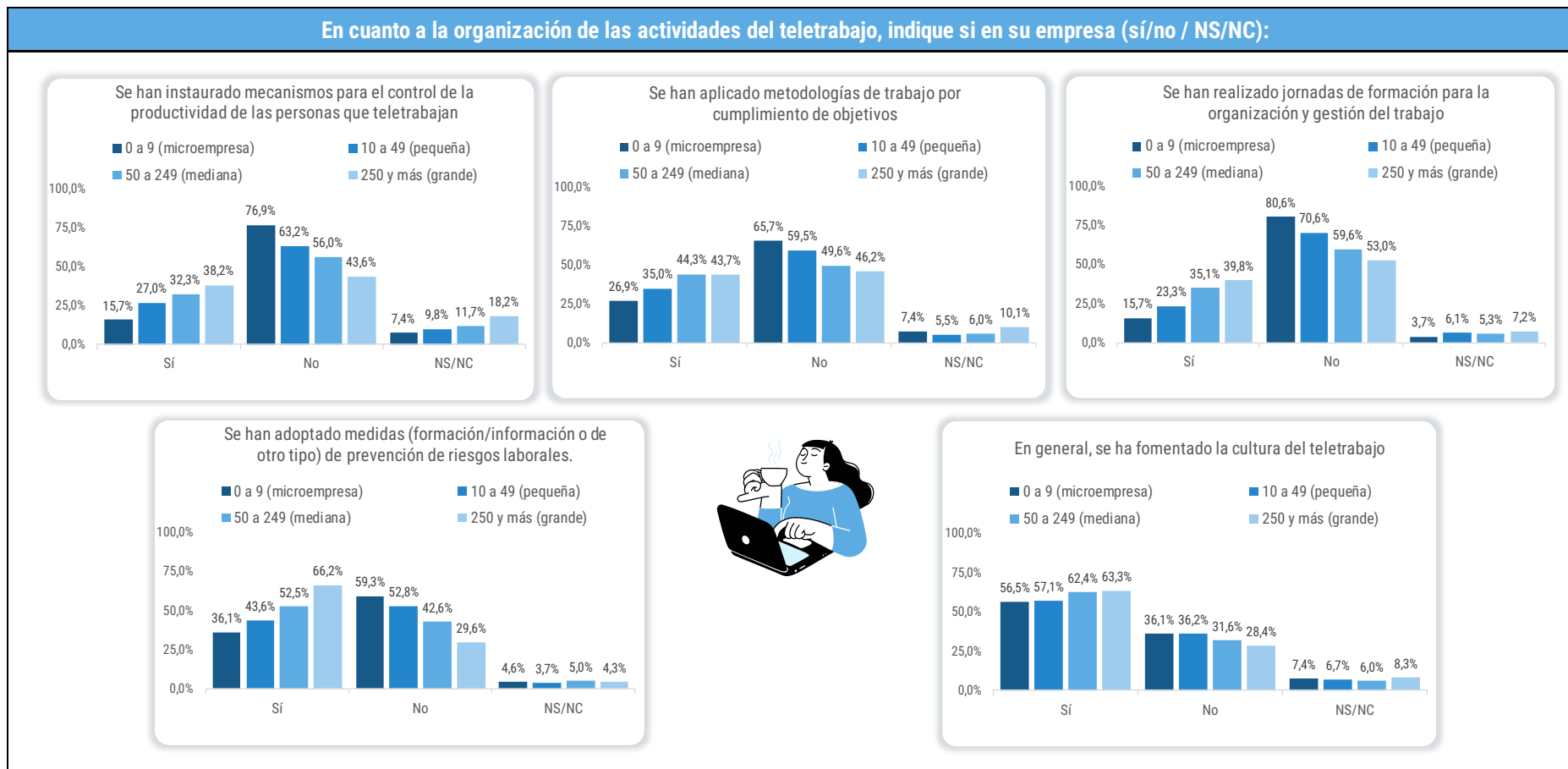
La primera evidencia que revela el gráfico es que **la mayoría de las empresas han proporcionado a sus plantillas el recurso fundamental del teletrabajo como es el ordenador** (así lo señalan el 79% de las personas), siendo un 6,6% las que indican no haberlo necesitado. Algo menos de la mitad, el 44% indica que le han facilitado otros materiales de trabajo (móvil, impresora), y en el resto de elementos apuntados (silla ergonómica de trabajo, conexión a internet o escritorio) la proporción de las empresas que han facilitado estos recursos se sitúa por debajo del 22%. Si bien en estos casos, en torno al 20% también señala no necesitar apoyo en esta dirección, sin duda, en estos aspectos se vislumbra un **amplio espectro de mejora de las condiciones materiales del teletrabajo en el hogar**.

En consonancia con lo esperado, **entre el 9% de personas que considera que son inadecuadas las condiciones materiales de trabajo en su hogar se detecta una mayor proporción de personas que señalan que la empresa no les ha provisto de los medios materiales necesarios para ello** (el 31,6% indica que no les han facilitado por ejemplo un ordenador, frente al 6,6% de la media). La explicación, como se veía en el apartado anterior, puede venir dada previsiblemente por el menor tiempo de teletrabajo en el hogar de estas personas, lo que puede estar detrás de la menor provisión de medios materiales a disposición en el hogar.

La provisión de recursos, tal y como refleja el siguiente gráfico, está **claramente relacionada con el tamaño de las empresas en el caso del ordenador**. Así, la proporción de personas que señala que la empresa le ha facilitado este recurso crece conforme crece el tamaño de las empresas: el 82% de las personas que trabajan en empresas grandes, de más de 250 personas empleadas cuentan con él, frente al 66% de las de menos de 10 personas empleadas. Sin embargo, en lo relativo al escritorio, parecen ser las empresas de menor tamaño las que en mayor medida ponen a disposición este recurso (11%), disminuyendo su proporción conforme aumenta el tamaño de la empresa (así lo señalan el 4% de las personas que trabajan en grandes empresas).



Gráfico 31. "Indique si la empresa o su empleador le ha provisto u ofrecido los siguientes recursos o equipamientos para teletrabajar..." (% en función del tamaño de su empresa)



Fuente: Elaboración propia



10.2.4. Organización del teletrabajo

El teletrabajo constituye una modalidad de organización del trabajo que requiere de la adaptación de ciertos mecanismos de organización interna de los equipos de personas, como puede ser el seguimiento del desarrollo del trabajo y el cumplimiento de objetivos, o de la reconsideración de los riesgos laborales asociados al desempeño del trabajo en el hogar. Además, la transición a esta nueva forma de organización requiere de un proceso de acompañamiento para lo que los procesos de formación resultan en muchas ocasiones necesarios.

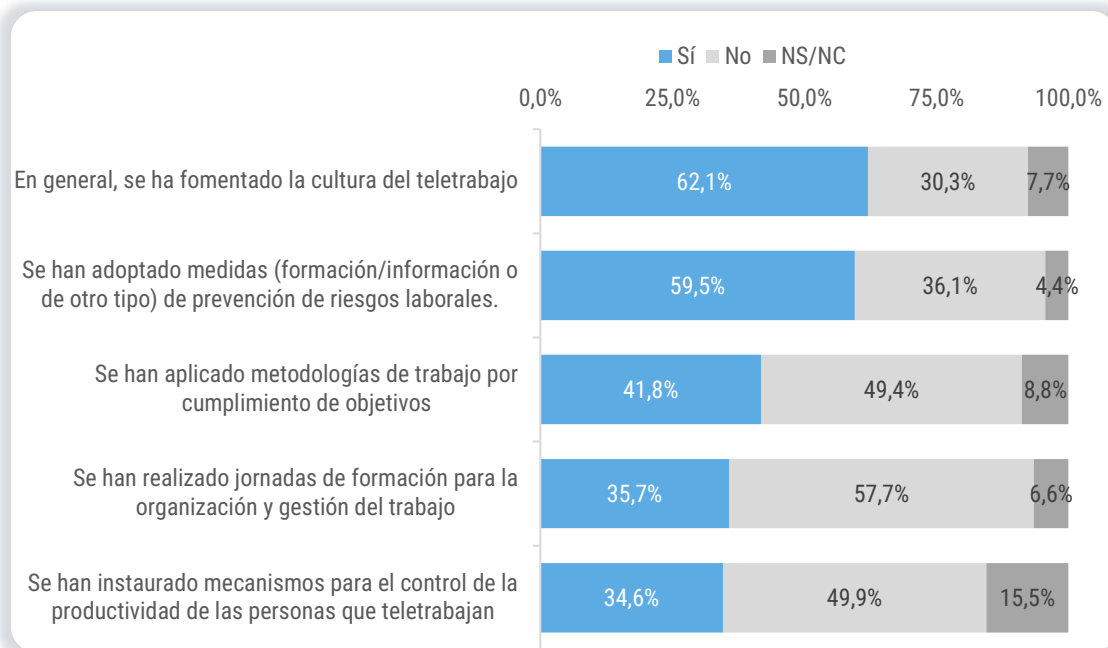
Es por ello que se preguntó a las personas teletrabajadoras por la adopción de este tipo de actuaciones por parte de las empresas.

En términos generales, **la mayoría de las personas que teletrabajan (62%) consideran que sus empresas se han ocupado de fomentar la cultura del teletrabajo.** Sorprende en este caso que también la mayoría (60%) señale que sus empresas han adoptado medidas de formación o información respecto a la prevención de riesgos laborales (quizá en este caso no se ha prestado demasiada atención a la consideración de que estas medidas deben referirse a la PRL en el lugar donde se teletrabaje).

La acción de las empresas respecto a la puesta en marcha de otros mecanismos específicos de organización del teletrabajo sin embargo parecen, en términos generales, mucho menor: el **50% señala que sus empresas no han aplicado metodologías de trabajo específicas por cumplimiento de objetivos, el 58% tampoco ha realizado siquiera jornadas o sesiones de formación** específicas sobre la organización y la gestión del teletrabajo; y en **el 50% de los casos se señala que tampoco se han establecido mecanismos para el control de la productividad** de las personas que teletrabajan.



Gráfico 32. En cuanto a la organización de las actividades del teletrabajo, indique si en su empresa (sí/no / NS/NC) (%) (personas asalariadas)

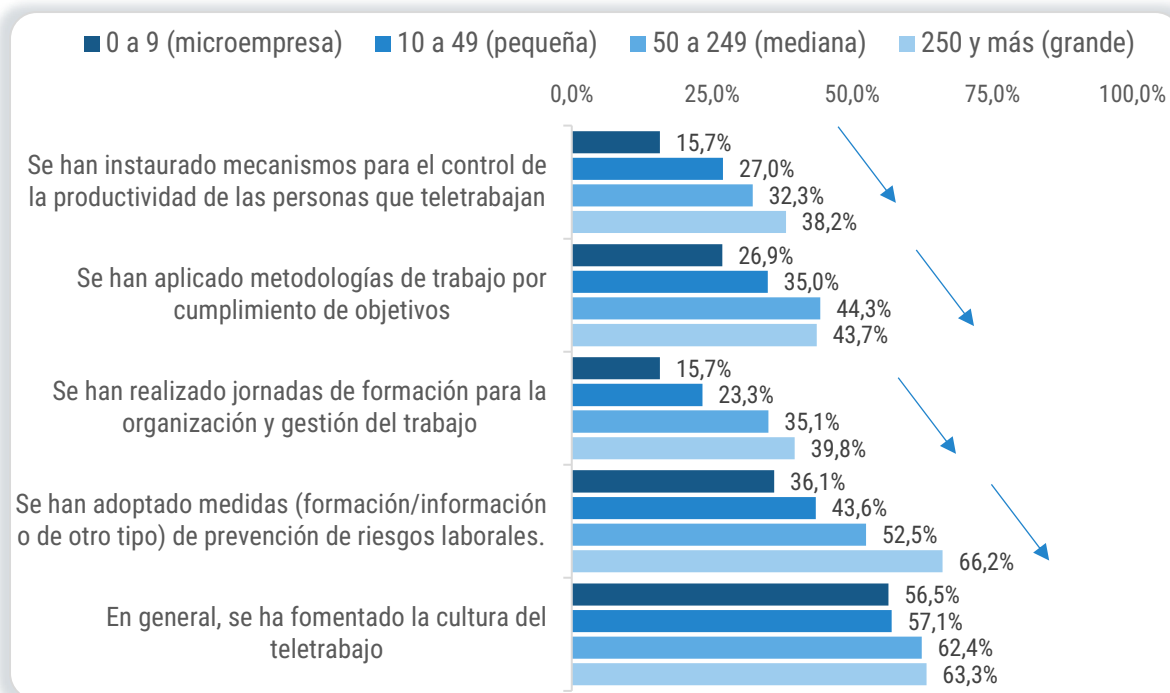


Fuente: Elaboración propia

Merece la pena destacar las diferencias que se observan en función del **ámbito laboral de trabajo**. Si bien las personas que trabajan en el sector privado consideran que sus empresas han fomentado en mayor medida que las personas que trabajan en el sector público la cultura del teletrabajo (así lo identifican el 65% y el 49% respectivamente), al igual que consideran que han adoptado medidas de PRL (62,5% frente a 52,6%), **la instauración de mecanismos para el control de la productividad parece menos prevalente en las empresas de las personas del sector privado que en las entidades del sector público** (34% frente a 43% respectivamente). En el caso de la aplicación de metodologías de cumplimiento de objetivos no se observa una diferencia tan grande (cuatro puntos porcentuales favorable a las personas trabajadoras del sector privado). La formación para la organización del teletrabajo también parece más frecuente entre las personas ocupadas en el sector privado que en el público (37% frente a 32,5%).

Por otro lado, otra variable que introduce diferencias significativas es la del **tamaño de la empresa**. En este sentido, con carácter general, se puede señalar que a **medida que aumenta el tamaño de las empresas es más probable que estas desarrollen cualquiera de las acciones de fomento de la organización del teletrabajo**, existiendo una relación casi directamente proporcional. Las mayores diferencias se observan en los casos del desarrollo de la formación para la organización y gestión del teletrabajo (el 40% de las empresas grandes sí desarrollan este tipo de acciones frente al 16% de las más pequeñas), distancia del mismo calibre cuando se mide la instauración de mecanismos de control de la productividad. En este caso, la complejidad de la organización de los equipos de las empresas conforme aumenta su tamaño parece un claro factor de explicación de estas diferencias. En todo caso, la diferencia en el fomento de la cultura del trabajo si bien se plasma en la misma dirección, es sustancialmente menor (de 7 puntos porcentuales).

Gráfico 33. En cuanto a la organización de las actividades del teletrabajo, indique si en su empresa (sí/no / NS/NC) (% de personas que sí han instaurado las medidas en función del tamaño de su empresa (personas asalariadas))



Fuente: Elaboración propia

Otra variable a tener en cuenta en esta dirección, aunque ha arrojado datos menos sustantivos de los esperados, es el **momento de instauración del teletrabajo**. En términos generales, cabría señalar que existe una “pequeña correlación” entre la puesta en marcha de acciones de fomento de la organización del teletrabajo y el momento de su instauración, de manera que aquellas empresas que pusieron en marcha este modelo de organización del trabajo antes de la pandemia habrían adoptado en mayor proporción medidas internas de este tipo (se observan diferencias de una media de 5 puntos porcentuales). En todo caso, el aspecto en que las diferencias son mayores es el relativo al **fomento de la cultura del teletrabajo**, pues si bien el 68% las personas que teletrabajaban ya antes de la pandemia consideran que sus empresas han venido fomentando la cultura del teletrabajo, esta proporción desciende hasta el 56,4% en el caso de las que se han incorporado a esta modalidad tras el periodo de confinamiento.

10.2.5. Oferta y necesidades de formación vinculadas al teletrabajo.

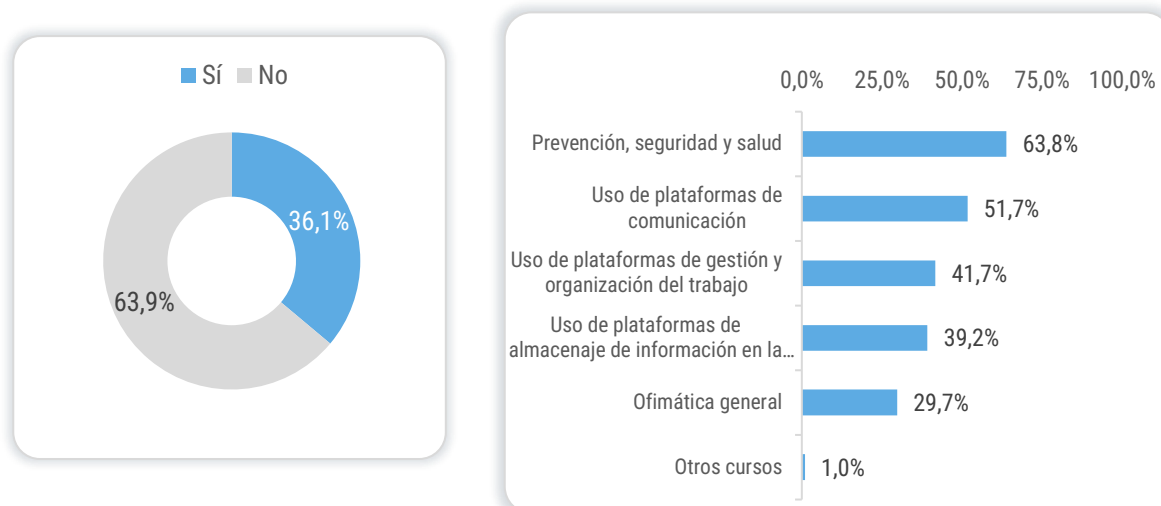
Siguiendo con las acciones desarrolladas por parte de las empresas en aras de mejorar el desempeño de las plantillas en el marco del modelo de la organización del teletrabajo, se preguntó a las personas encuestadas (asalariadas y personas que trabajan por cuenta ajena) por el hecho de si habían recibido formación para mejorar sus condiciones de teletrabajo.

Tan sólo el 36% de ellas dicen haber sido formadas por sus empresas para adaptarse a la nueva forma de organización del teletrabajo. El tipo de acciones de formación más desarrolladas por estas personas fueron las relativas a la **prevención, seguridad y salud en el trabajo** (así lo indican el 64% de estas personas). También más de la mitad de las que se formaron (52%) desarrollaron algún tipo de formación relacionada con el **uso de plataformas de comunicación** (tipo *teams, zoom*, etc.) en el contexto del teletrabajo; en torno al 42% se formaron en **plataformas de**



gestión y organización del trabajo (ERP, factorial, etc.); y el 39% se formó en el uso de plataformas de almacenaje de información en la nube (tipo Google Drive, Dropbox, etc.).

Gráfico 34. “¿Ha recibido formación por parte de su empresa (o por iniciativa propia en el caso de autónomos/as) para mejorar sus condiciones de teletrabajo?...” (respuesta múltiple)

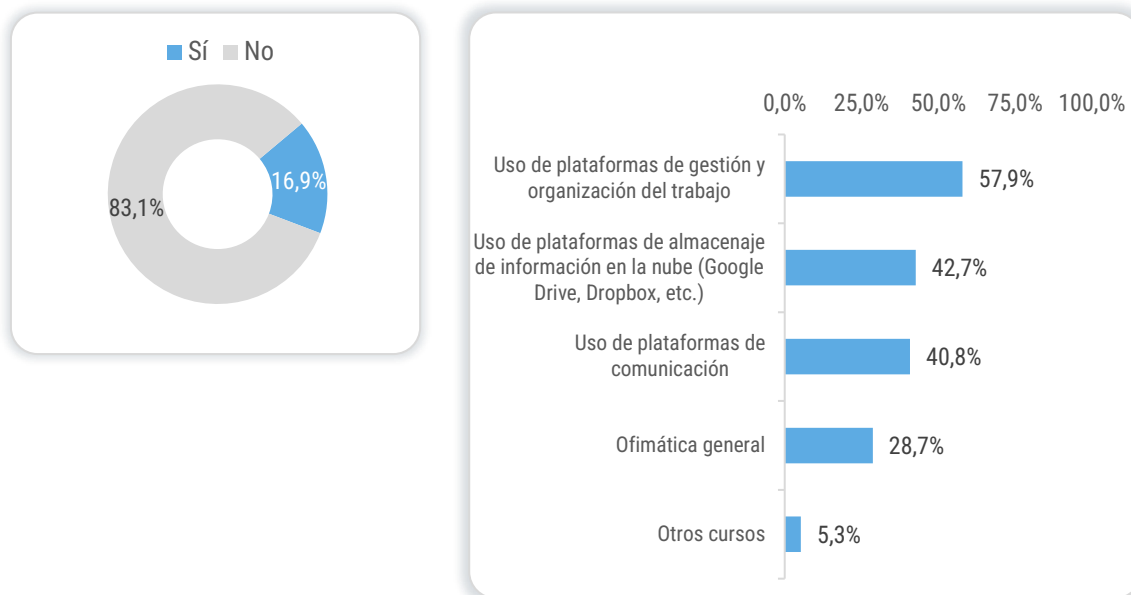


Fuente: Elaboración propia

- Teniendo en cuenta las variables sociodemográficas consideradas, no se observan diferencias en función del sexo de las personas, de manera que **hombres y mujeres han recibido en una proporción similar formación**. De la misma manera, todos los grupos de edad han recibido formación en una proporción similar.
- Atendiendo a su ocupación, el grupo que señala haber **recibido en mayor proporción formación** para mejorar sus condiciones de teletrabajo son las personas que trabajan como **directoras o gerentes** (44%).
- Cabe señalar que **las personas que trabajan en el sector privado han recibido en mayor proporción formación que las que trabajan en el sector público** (el 39,6% frente al 34,2%). También se observan algunas diferencias relevantes en cuanto al contenido de la formación desarrollada: así, mientras la mayor proporción de las personas que trabaja en el sector privado que se ha formado señala haberlo hecho en prevención, seguridad y salud, esta proporción desciende al 53% entre las personas del sector público, siendo en su caso la opción mayoritaria señalada la de las plataformas de comunicación (el 67% así lo señala).

La gran mayoría (83%) de las personas que teletrabajan creen que no necesitan formación para mejorar su experiencia de teletrabajo. Entre quienes consideran que necesitarían formación (el 17%), en su mayoría se decantan por formación centrada en el uso de plataformas de gestión y organización del teletrabajo (58%), en otras plataformas para almacenaje de información (43%), o plataformas de comunicación (40%).

Gráfico 35. “Actualmente, ¿cree que necesita recibir formación para mejorar su experiencia de teletrabajo?...”
(respuesta múltiple)



Fuente: Elaboración propia

No se observan perspectivas diferentes en función del sexo, ni de la edad o el tamaño de empresa de las personas.

La proporción de personas que perciben la necesidad de formarse es superior entre las que trabajan en el sector público que en el privado (23% frente al 15,7%). Su demanda se concentra además en mayor medida en plataformas de almacenaje que en el sector privado (51% frente a 39%).

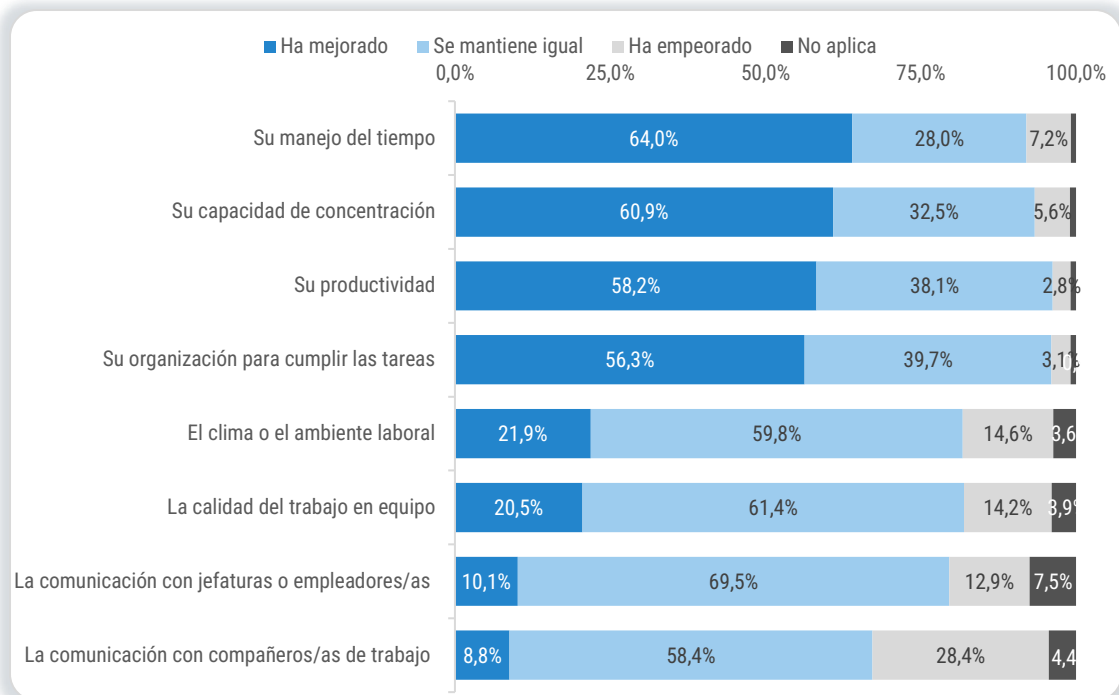
10.3. Implicaciones del teletrabajo frente a la presencialidad

La modalidad del teletrabajo implica una serie de cambios y transformaciones muy relevantes en las condiciones de organización diaria del trabajo, que se traducen en una serie de resultados, en elementos más o menos tangibles vinculados al ejercicio y desempeño del trabajo, como a otros factores concomitantes. En la encuesta se preguntó a las personas trabajadoras por su valoración comparada con la presencialidad de estos cambios y sus implicaciones.

► IMPACTO SOBRE DIMENSIONES RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN PERSONAL DEL TRABAJO Y LA COMUNICACIÓN

En este sentido, se pidió valorar a las personas encuestadas por la medida en que consideraban que durante el teletrabajo y de manera comparada con la presencialidad habían visto mejoradas/empeoradas o se mantenían invariables algunas dinámicas en su trabajo.

Gráfico 36. “En general, comparando el teletrabajo con la presencialidad, indique si cree que los siguientes aspectos se ven mejorados o empeorados en el modo de teletrabajo...”



Fuente: Elaboración propia

Los datos son muy relevantes atendiendo a las diferentes dimensiones que se analizan:

- **La dimensión comunicativa**, tanto con las y los compañeros de trabajo como especialmente con las jefaturas, **para la mayoría de las personas se mantendría igual** que en la presencialidad para un 58,4% y 69,5% respectivamente. No obstante, resulta relevante señalar que, siendo esta la postura mayoritaria, son **estas dos dimensiones las que las personas encuestadas consideran en mayor proporción que han empeorado bajo esta modalidad** (el 28,4% en el caso de las y los compañeros, y el 13% en lo relativo a las jefaturas).
- **La dimensión colectiva**, reflejada en el clima laboral y el trabajo en equipo, es otro de los aspectos en que **la mayoría (60%) considera se mantiene igual** que en el modelo del trabajo presencial; en este caso, en los extremos se sitúan en torno a un 21% que cree que ha mejorado y un 14,5% que percibe que ha empeorado.
- **La dimensión relacionada con la organización personal del tiempo y el cumplimiento de objetivos**. Hacemos con ello alusión a cuatro elementos íntimamente relacionados, que aluden a cuestiones de carácter más personal de organización del trabajo. En todos los casos, **la mayoría de las personas considera que esta dimensión ha mejorado con el teletrabajo**: el 64% cree que ha mejorado su manejo del tiempo; el 61% cree que lo ha hecho su capacidad de concentración; el 58% cree que ha mejorado su productividad; y el 56% cree que lo ha hecho también su organización para cumplir las tareas u objetivos.

Por tanto, en términos generales, **el impacto percibido del teletrabajo sobre la organización del trabajo y sus resultados es de forma mayoritaria positivo o al menos no ha alterado respecto**



a la presencialidad de forma sustantiva otros aspectos relacionados con el clima y la comunicación de los equipos.

- La percepción **no varía en función del sexo** de las personas.
- Las personas **más jóvenes (menos de 34) perciben en mayor medida la mejora de su productividad** (el 62% creen que ha mejorado frente al 53% de las personas de más de 55 años) y su organización para cumplir las tareas (60% frente al 50%).
- **Tampoco son relevantes las variaciones** observadas en la percepción del impacto del teletrabajo **en función de la ocupación** de las personas ni del momento de incorporación al teletrabajo; y no se puede establecer una relación más o menos lineal con la **frecuencia del teletrabajo** (mejora la percepción de la comunicación cuanto más frecuente es el teletrabajo, mientras en el resto de cuestiones no se aprecian relaciones claras).

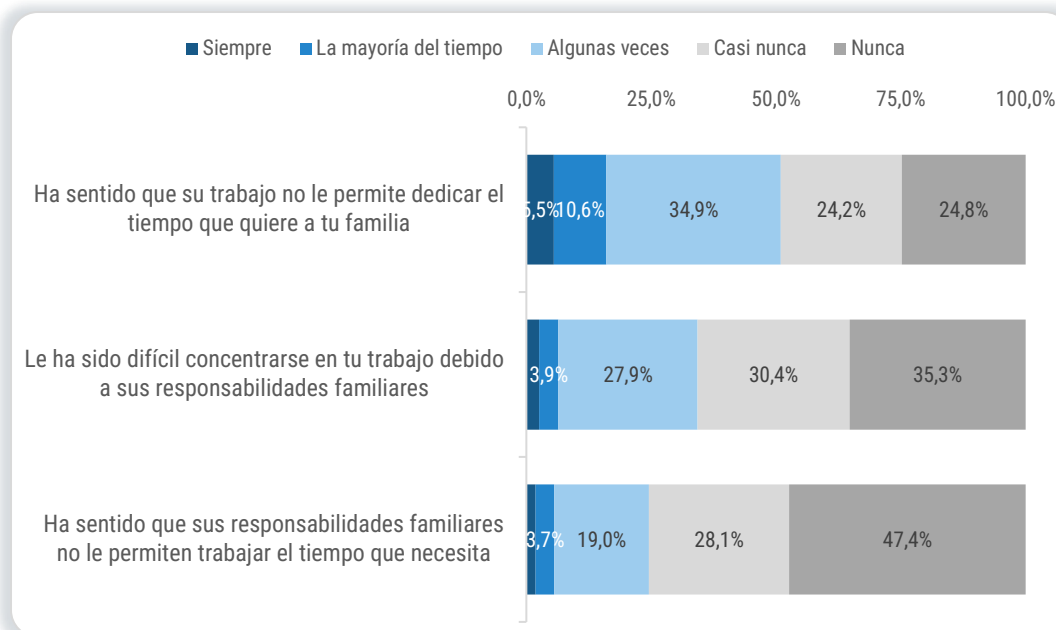
► AFECTACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN

Tal y como se observa a continuación, en la encuesta se preguntó por la conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de teletrabajo, teniendo en cuenta esta realidad en ambas direcciones, es decir, desde el punto de vista del impacto del desarrollo del trabajo en el hogar sobre la atención de las necesidades familiares, y desde la perspectiva del impacto de la presencia más cercana de la familia en el hogar sobre el desempeño del trabajo.

En términos generales, las personas que teletrabajan indican que **las responsabilidades familiares no han interferido en su trabajo de manera relevante** (no les ha dificultado concentrarse -así lo indicarían el 66%- , ni han sentido que les haya interferido para trabajar el tiempo necesario -lo rubrican el 75% de las personas-); por otro lado, **en mayor o menor medida, el 52% señala que su trabajo no le ha permitido dedicar el tiempo que requiere a su familia.**



Gráfico 37. “Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación...”



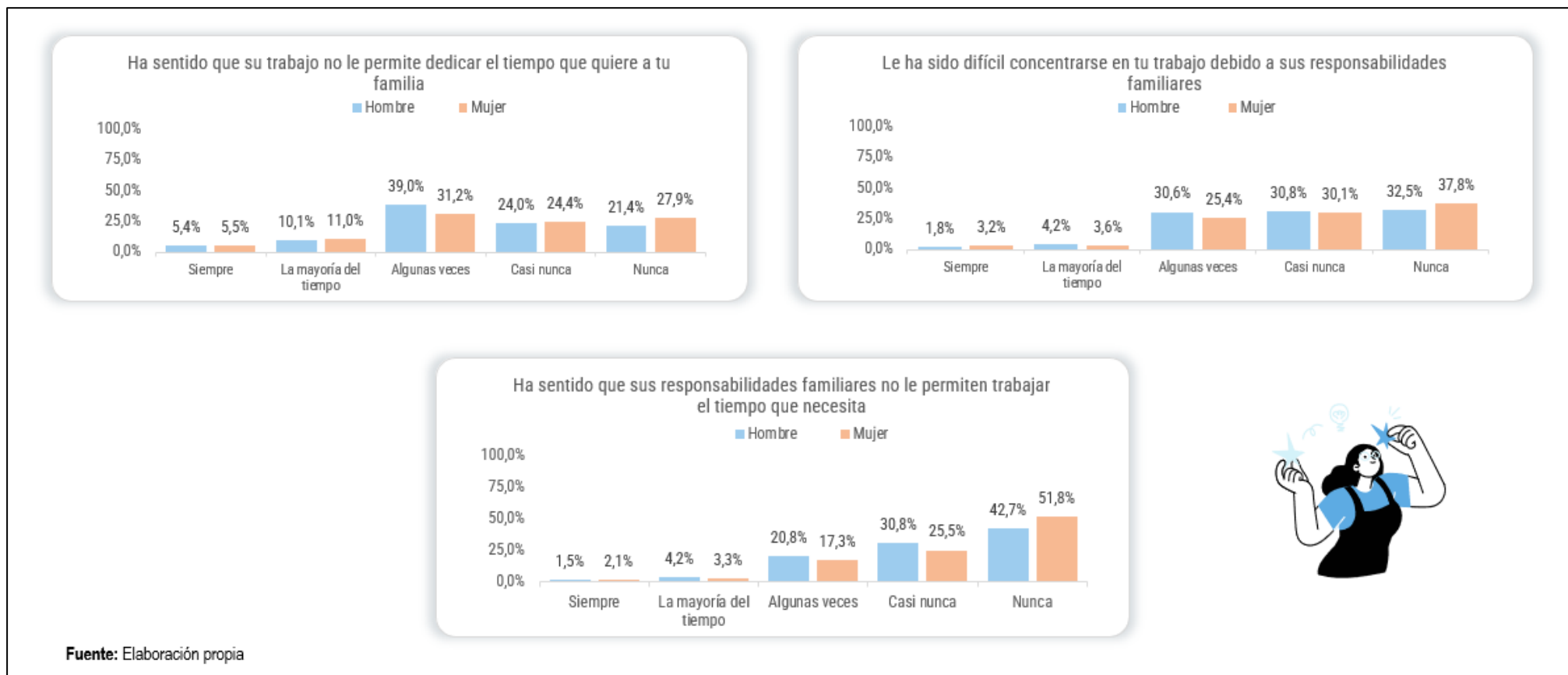
Fuente: Elaboración propia

En este sentido, merece la pena un **análisis más detallado por sexo**, pues ello nos permite comprobar ligeras diferencias en la percepción. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, **son los hombres los que manifiestan mayores dificultades para conciliar**:

- el 54% de ellos señalan que han sentido que **su trabajo no le permite dedicar el tiempo que quiere a su familia** (siempre/la mayor del tiempo/algunas veces), frente al 47,7% de las mujeres;
- lo mismo sucede al preguntarles por sus **dificultades para concentrarse** en su trabajo debido a sus responsabilidades familiares, pues el 36,7% señalan que esto sucede con alguna frecuencia, mientras así lo indican el 32% de las mujeres;
- y por último, el 26,6% de los hombres señala que **ha sentido que sus responsabilidades familiares no le permiten trabajar el tiempo que necesita**, frente al 22,7% de las mujeres que así lo identifican.

Por tanto, frente a la idea preconcebida de que las mujeres podrían tener más dificultades para conciliar en su hogar trabajo y familia, debido a su rol preponderante en el cuidado de sus familiares, no son ellas las que manifiestan más dificultades de conciliación sino ellos; una manifestación que se derivaría de la falta de hábitos en la compatibilización de las tareas de los cuidados familiares con los laborales, lo que se traduce en una **menor capacidad de adaptación por parte de los hombres a una situación nueva de trabajo en el hogar en el corto plazo, que ha sido aparentemente mejor resuelta o al menos percibida en menor medida como una dificultad por parte de las mujeres**.

Gráfico 38. “Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación...” (% en función del sexo)



- Estos ítems merecen no obstante ser analizados de forma separada atendiendo al **tipo de hogar y/o cargas familiares de menores dependientes**, pues se observan diferencias notables por sexo, que parecen ser independientes de la presencia de menores en el hogar en algunos casos:
 - Los hombres manifiestan en mayor proporción dificultades para “dedicar el tiempo que quieren a su familia” en mayor o menor medida **en todos los modelos de hogar** salvo en el caso de que vivan solos/as, donde son las mujeres las que manifiestan más dificultades. El caso más llamativo es el de “otros hogares en que no conviven con niños/as dependientes”, donde ellos manifiestan tener dificultades en un 59% de los casos, y ellas en un 42% de los casos (16 puntos porcentuales de diferencia); y en el **caso de que cuenten con menores dependientes, los hombres muestran también en mayor proporción dificultades de conciliación** con una diferencia sobre las mujeres de entre 6 y 16 puntos porcentuales (en el caso de las familias monoparentales).
 - Cuando se pregunta por sus dificultades para concentrarse debido a las responsabilidades familiares, es especialmente llamativa también la mayor **dificultad que manifiestan los hombres de familias monoparentales** (26 puntos porcentuales por encima de las mujeres). Salvo en este caso, entre las personas que tienen menores dependientes las diferencias por sexo en este caso no son tan patentes. Sí lo son entre las personas que señalan **vivir en pareja sin menores, entre las que ellos señalan tener más dificultades** (8 puntos porcentuales de diferencia).
 - Al preguntar por la medida en que han sentido que sus **responsabilidades familiares no le han permitido trabajar el tiempo que necesitaban, sin embargo, son los hombres de parejas sin hijos/as los que muestran mayor distancia en sus dificultades de conciliación respecto a las mujeres** (así lo muestran el 24% de los hombres frente al 15,6% de ellas); en el resto de modelos de familia, las diferencias no son en este caso tan abultadas.

Por tanto, atendiendo a este análisis, por un lado, lo que en definitiva estarían apuntando los hombres es que **el teletrabajo interfiere en sentido negativo y en mayor medida que en las mujeres en su dedicación familiar, independientemente de su modelo de familia**; es decir, ellos renuncian más a la familia en favor del trabajo. Mientras que, por otro lado, **la interferencia del ámbito familiar en el trabajo es más equilibrada entre sexos, y cuando es superior entre los hombres, salvo en el caso de las familias monoparentales, los “causantes” de sus dificultades de conciliación no son las y los menores dependientes, sino otro tipo de responsabilidades familiares**, que se observan especialmente en el caso de los hombres de parejas sin hijos.

- Si se analizan de nuevo los datos entre las **personas que tienen otras personas dependientes a su cargo, las diferencias por sexo son muy notables**: mientras un 77% de los hombres señalan que sienten que su trabajo no les permite dedicar el tiempo que quieren a su familia, esta proporción baja al 58% en el caso de las mujeres. Sin embargo, en la otra dirección, el 48,5% de las mujeres con personas a su cargo indican que estas responsabilidades no les han permitido trabajar el tiempo necesario, frente al 35,8% de los hombres con cargas.
- El **ámbito de trabajo** también parece marcar en términos generales algunas diferencias. Así, **las personas que trabajan por cuenta ajena en el sector privado muestran que el trabajo les ha dificultado en mayor medida que a las que trabajan en el sector público dedicar el tiempo necesario a su familia** (el 51,5% frente el 40%). Esta percepción también se repite en la misma dirección cuando se pregunta por las **dificultades para concentrarse**, las personas que trabajan



por cuenta ajena en el sector privado muestran dificultades en mayor proporción (32,4%) que las que trabajan en el sector público (26%).

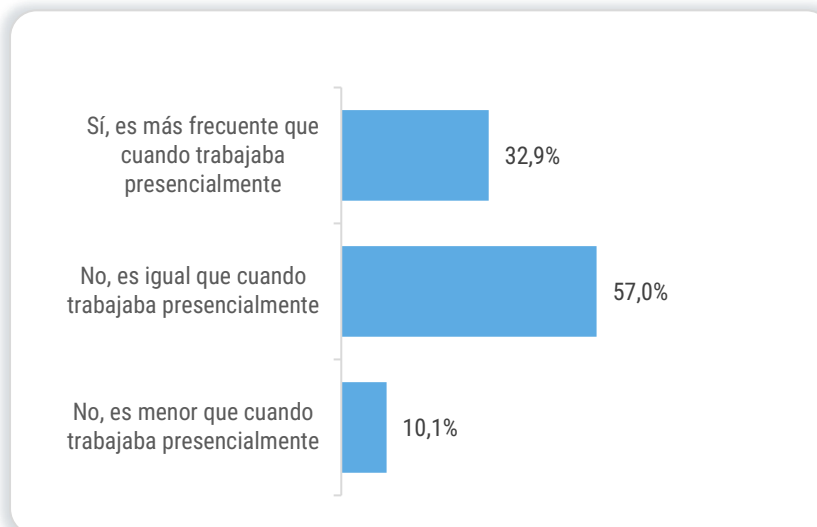
- En términos generales, puede afirmarse que **las dificultades de conciliación en los dos sentidos analizados tienden a reducirse**, como cabría esperar, **a medida que se reduce el tamaño de hábitat** de las personas, y crecen especialmente en las grandes ciudades de más de 500.000 habitantes.

► IMPACTO EN PROLONGACIÓN DE JORNADAS O SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

El 65,7% de las personas que han teletrabajado en los últimos seis meses han tenido que teletrabajar fuera de horario en su tiempo libre para cumplir las tareas del trabajo con cierta frecuencia: el 35% ocasionalmente, el 14% una o dos veces por semana, el 15,5% la mitad de los días y el 10,2% todos los días. Por tanto, dejando a un lado las personas a las que les sucede esto de manera ocasional, **el 17% tendría una sobrededicación muy frecuente sobre su horario de trabajo.**

Para la mayor parte de las personas (57%) que señalan haber trabajado fuera de horario en tiempo de teletrabajo **esta frecuencia es similar a la que se producía cuando trabajaban presencialmente**, para un 10% es menor, pero el balance en conjunto parece negativo, pues **para un 33% esta sobrededicación es más frecuente en el tiempo del teletrabajo que durante su periodo de trabajo presencial**, algo que estaría relacionado quizá con inercia en algunos casos a prolongar la jornada de trabajo y las “dificultades de desconexión” que imprime el trabajo en el hogar.

Gráfico 39. En caso afirmativo, ¿considera que esta frecuencia es superior a la que se producía cuando trabajaba presencialmente? (en caso de que haya tenido la experiencia de trabajo presencial en este empleo) (elija la opción más frecuente):



Fuente: Elaboración propia

- **No se observan diferencias significativas por sexo**, si bien es ligeramente mayor la proporción de hombres que de mujeres que dicen teletrabajar fuera de su horario (67% frente a 64%).
- **Las personas que trabajan por cuenta propia señalan en mayor proporción una sobrededicación horaria que quienes trabajan por cuenta ajena** (78% frente a 63%), que además, es más frecuente en su caso, pero que se plantea en mayor medida como una situación que ya se producía cuando trabajaban presencialmente (así lo indica el 65% de las personas autónomas frente al 55% de las que trabajan por cuenta ajena).

- Atendiendo a la ocupación, **son las personas que ostentan cargos de dirección o gerencia quienes mayores proporciones de personas manifiestan sobrededicación** (83%) y con mayor frecuencia. Son las personas que trabajan como técnicas de nivel medio como administrativas las que en mayor medida señalan que esta sobrededicación es más frecuente en el periodo de teletrabajo (en torno a un 41% así lo señalan).
- La diferencia entre las personas que trabajan en **el sector público y el privado** no es muy sustantiva en materia de sobrededicación horaria, de 4 puntos porcentuales a favor de las segundas, siendo también su frecuencia mayor, si bien entre las personas del **sector público** se detecta una mayor proporción de personas que señalan que **esta sobrededicación es más frecuente en el periodo de teletrabajo** que cuando trabajaban presencialmente (41,5% frente al 33% de las personas del sector privado).

► FACTORES DE RIESGO FÍSICOS Y PSICOSOCIALES

Tal y como se ha venido señalando en el informe, las personas que teletrabajan están expuestas a determinados riesgos físicos y psicológicos que pueden afectar a su salud de manera diferencial frente al trabajo presencial; si bien también el teletrabajo puede ser una oportunidad para contar con más tiempo libre que redunde positivamente en la salud mental y física de las personas. Es por ello que en la encuesta se ha preguntado a las personas que teletrabajan por su experiencia, por el impacto diferencial que en estos términos perciben que tiene el teletrabajo frente al trabajo presencial.

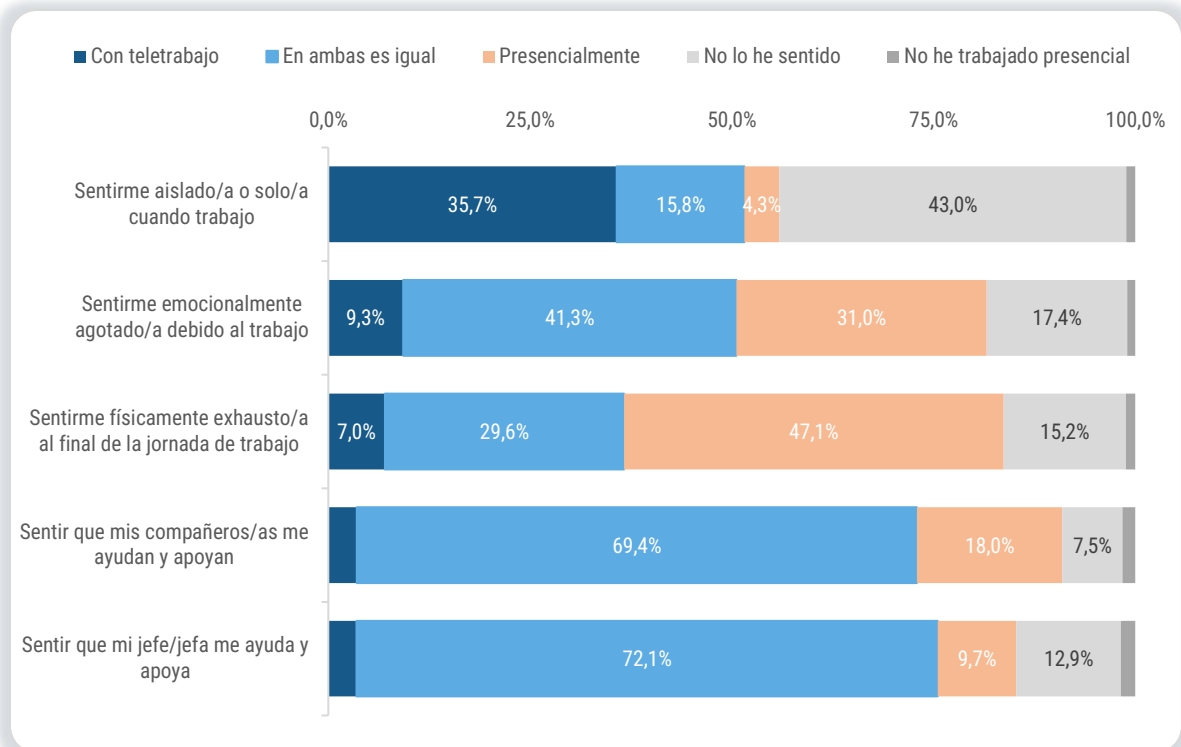
En términos generales, **las personas consideran que el teletrabajo no ha tenido un impacto diferencial negativo en las dimensiones relativas a riesgos físicos o psicosociales analizadas, salvo en lo relativo a la sensación de aislamiento, dado que el 36% de las personas consideran que se han sentido “más aisladas” en la modalidad de teletrabajo que en la presencial** (no obstante el 43% no ha experimentado esta sensación en ningún caso). Por otro lado, **el trabajo presencial parece tener un impacto más negativo que el teletrabajo en términos de cansancio físico para casi la mitad de las personas encuestadas** (el 47% señala que se siente físicamente exhausto/a al final de la jornada de trabajo en mayor medida durante el trabajo presencial, proporción que baja al 7% en el caso del teletrabajo).

Por otro lado, cabe destacar el hecho de que **la mayor parte de las personas no encuentran apenas diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo en términos de su impacto sobre las relaciones de acompañamiento y apoyo**, entre personas compañeras (69,4%) y con su jefatura (72%), si bien el 18% en el primer caso creen que presencialmente sienten en mayor medida ese apoyo.

Por último, si bien **el 41% considera que la carga emocional del trabajo es equivalente en ambas modalidades de trabajo, el 31% apunta a la presencialidad** como la situación en que esta carga es más frecuente, reduciéndose la proporción de personas que lo achacan al teletrabajo al 9,3%.



Gráfico 40. “Pensando en su experiencia teletrabajando y su experiencia trabajando presencialmente, en cuál de ellas ha sentido con mayor frecuencia las siguientes situaciones...” (% de personas)



Fuente: Elaboración propia

- Las únicas diferencias significativas en las respuestas por sexo, son la **mayor proporción de mujeres que señalan que se han sentido físicamente exhaustas presencialmente** (52% frente al 41,6% de los hombres); así como la mayor proporción de mujeres que de hombres que indican que no se han sentido nunca “aisladas” cuando trabajan (47% frente a 39%).
- También las **personas más jóvenes** (menores de 34) atribuyen en mayor proporción el cansancio físico y emocional al trabajo presencial que en los grupos de edades más avanzadas (57% y 32%).
- Cabe destacar el hecho de que **las personas con menores dependientes a su cargo no sienten que el teletrabajo provoque en ellas un mayor cansancio físico o psicológico que la media**, salvo en el caso de las familias monoparentales, entre las que el 11,4% y el 13,2% lo atribuyen a esta modalidad (cuatro puntos porcentuales por encima de la media).

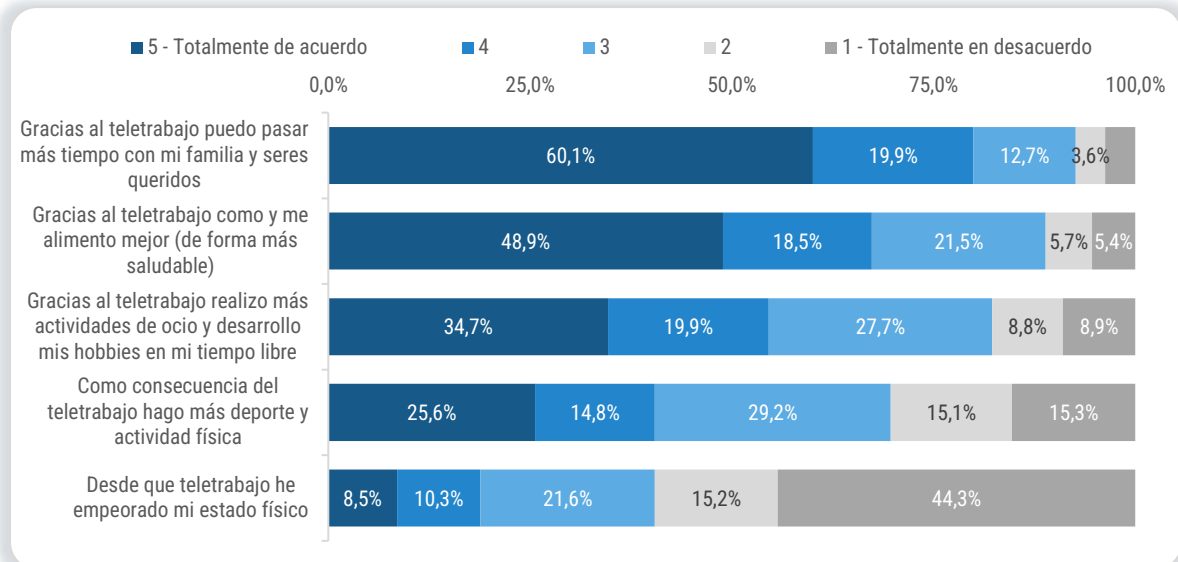
Por otro lado, se preguntó de manera indirecta a las personas que teletrabajaban por el **IMPACTO QUE EL TELETRABAJO PODRÍA ESTAR TENIENDO SOBRE SU TIEMPO CON LA FAMILIA, SU ALIMENTACIÓN, ESTADO FÍSICO Y ACTIVIDAD FÍSICA**. En términos generales, **el impacto es muy positivo**.

Así, entre los aspectos planteados el más valorado es la **oportunidad que el teletrabajo ofrece para pasar más tiempo con la familia y seres queridos (80% lo valora positivamente)**; y en segundo lugar, **un 67,5% considera que gracias al teletrabajo su alimentación es más saludable**. La mayor disposición de tiempo que ofrecería el teletrabajo, también permite afirmar a un 55% de las personas que gracias a él realizan más actividades de ocio y de tiempo libre; esta proporción asciende al 40% de las personas que señalan que gracias al teletrabajo realizan más actividades físicas y de deporte.



Con relación al riesgo de sedentarismo que se apunta en el análisis de salud laboral, **el 60% no cree que haya empeorado su estado físico.**

Gráfico 41. "Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo..." (%)



Fuente: Elaboración propia

- En términos generales, **las mujeres atribuyen en mayor medida que los hombres al teletrabajo beneficios** en términos de conciliación, alimentación y disposición del tiempo libre.
- Cuanto más jóvenes son las personas, mayor es su acuerdo con el hecho de que el teletrabajo les facilita desarrollar más actividades de ocio y tiempo libre, así como la realización de actividades deportivas; por tanto, en su caso parece ser un **potenciador de algunos hábitos saludables**.

10.4. Valoración del teletrabajo y nivel de satisfacción

En la encuesta se preguntó a las personas con una pregunta abierta por las principales (tres máximo) ventajas y desventajas percibidas del teletrabajo para ellas mismas, las empresas y la sociedad, y se concluía este bloque con una pregunta sobre su nivel de satisfacción general con su experiencia de teletrabajo.

10.4.1. Ventajas y desventajas del teletrabajo

En primer lugar, se preguntó de manera espontánea a las personas por las principales ventajas que atribuían al teletrabajo que podían afectar a las y los diferentes "agentes" implicados (personalmente, para las empresas y para la sociedad en su conjunto).



► VENTAJAS DEL TELETRABAJO PERCIBIDAS

La principal ventaja, señalada por en torno a un 70% de las personas, es la **reducción del tiempo en desplazamientos**, lo que libera de tiempo a las personas para poder desarrollar otras actividades. La segunda ventaja, **identificada en una mayor proporción por las mujeres que por los hombres, es la facilitación que produce el teletrabajo para la conciliación de la vida familiar y laboral**: el 54% de las mujeres señalan esta ventaja, frente al 49% de los hombres.

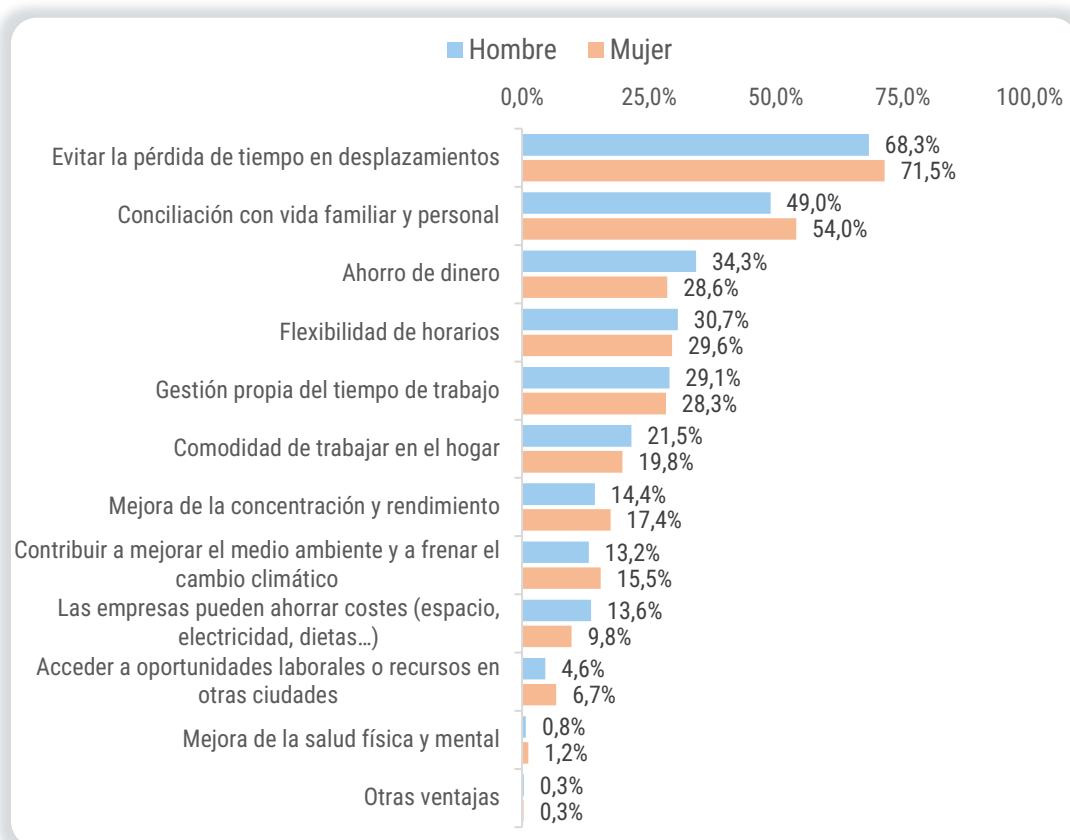
Muy asociadas a estas cuestiones se encuentran las siguientes ventajas señaladas por mayor proporción de personas: el **ahorro del dinero** (vinculado a los desplazamientos y comidas previsiblemente), señalado en mayor proporción por los hombres que por las mujeres (35% frente al 28%), y la **flexibilidad de los horarios**, apuntado por en torno al 30% de las personas en su conjunto. A estas cuestiones, se suman otras también relacionadas con la forma de organización del trabajo, como son la **“gestión propia del tiempo”** (en torno al 29% la señalan) y **“la comodidad de trabajar en el hogar”** (en torno al 20%).

Las **mujeres señalan en mayor proporción** que los hombres que el teletrabajo mejora su capacidad de **concentración y rendimiento** (un 17,4% frente al 14,4%).

De manera más residual se apunta a otras cuestiones que benefician al conjunto de la sociedad, como son la **contribución al medio ambiente, cuestión ante la que son algo más sensibles las mujeres** (15,5% frente a 13%). Por su parte, los hombres perciben en mayor medida que las mujeres el beneficio que constituye para las empresas en términos de ahorro de costes (13,6% frente a 9,8%).



Gráfico 42. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función del sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).



Fuente: Elaboración propia

- Se observan **pequeñas diferencias atendiendo a la edad** de las personas. Así las más **jóvenes** (menos de 34) valoran en mayor proporción que la media (73%) la evitación de **desplazamientos y la comodidad de trabajar** en el hogar, y el ahorro de costes (34%); mientras las más **mayores** (más de 55) valoran en mayor proporción la **gestión propia del tiempo de trabajo** (37%) y observan también en mayor medida la ventaja de **ahorro de costes** para las empresas (17,2%).
- Considerando el tamaño de hábitat de las personas, el factor diferencial en la valoración del teletrabajo, se identifica entre aquellas que viven **en entornos más rurales**, que en un 44% apuntan al **ahorro de dinero** entre las principales ventajas (la media se sitúa en el 31%).
- Se observan también diferencias notables en función de la **situación laboral** de las personas. Aquellas que trabajan por cuenta propia ponen más peso en las cuestiones relativas a la gestión de su tiempo y la flexibilidad, mientras las personas que trabajan por cuenta ajena destacan las ventajas relativas a la conciliación y la reducción de los desplazamientos.

Gráfico 43. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función de la situación laboral) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas).



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, cabe añadir que las personas que trabajan **por cuenta ajena** en el sector privado son **más sensibles que las que trabajan en el sector público** a la ventaja ofrecida por el teletrabajo en materia de **conciliación de la vida familiar y laboral** (el 55% lo señala frente al 47%), y menos en cuanto a la **contribución a la mejora del medio ambiente y el freno del cambio climático** (13% frente a 24,6%).

- Si observamos las diferentes posturas en función de la ocupaciones de las personas, comprobamos que las personas en **puestos de dirección** son las que **marcan algunas diferencias respecto a la media**, pues son menos sensibles respecto a las ventajas que ofrece el teletrabajo para la conciliación o el ahorro en desplazamientos (lo señalan el 47% y el 62%); y sin embargo, valoran en mayor proporción que la media la flexibilidad de horarios, la mejora de la concentración y el ahorro de costes de las empresas (en lo que coinciden el 37%, 22,6% y el 15%).
- Tal y como se refleja en la siguiente tabla, **el tipo de hogar y el tipo de familia** determina la percepción de las ventajas del teletrabajo claramente. Así, la principal ventaja señalada por las **personas que viven en familias con menores a su cargo es la que ofrece el teletrabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar** (señalada por entre el 59% y el 65% de familias



con menores dependientes); muy cerca de estas familias se sitúa la proporción de personas que apuntan a la ventaja de la reducción de los tiempos de desplazamiento, que es señalada por una proporción sustancialmente más baja a la media (entre el 59% y el 64%). Sin embargo, en la señalización de la ventaja de la comodidad del trabajo en el hogar, la proporción de personas de parejas con menores a su cargo se reduce al 13,8% (lejos de la media del 20%).

Por otro lado, la priorización de otras ventajas relacionadas con la mejora medio ambiente y el freno del cambio climático es claramente mayor entre las personas que no tienen cargas familiares.

Tabla 15. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? % personas por tipo de hogar (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).

E1. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)?	H1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de hogar?					
	Hogar de una persona	Pareja sin niños/as dependientes	Otros hogares sin niños/as dependientes	Familia monoparental (padre/madre solo/a con 1 o más niños/as dependientes)	Pareja con 1 o más niños/as dependientes	Otros hogares con niños/as dependientes
Evitar la pérdida de tiempo en desplazamientos	72,3%	77,1%	69,7%	61,4%	64,6%	58,8%
Conciliación con vida familiar y personal	36,7%	42,6%	44,5%	63,2%	64,5%	58,8%
Ahorro de dinero	28,8%	31,8%	31,6%	31,6%	32,1%	26,5%
Gestión propia del tiempo de trabajo	30,7%	28,1%	32,3%	25,4%	27,6%	41,2%
Flexibilidad de horarios	32,6%	25,8%	29,0%	29,8%	33,2%	32,4%
Comodidad de trabajar en el hogar	26,9%	24,6%	23,2%	21,9%	13,5%	29,4%
Mejora de la concentración y rendimiento	16,3%	19,7%	16,1%	17,5%	12,1%	17,6%
Contribuir a mejorar el medio ambiente y a frenar el cambio climático	15,2%	16,5%	14,2%	7,0%	13,8%	5,9%
Acceder a oportunidades laborales o recursos en otras ciudades	6,8%	6,4%	7,1%	5,3%	4,4%	5,9%
Las empresas pueden ahorrar costes (espacio, electricidad, dietas...)	11,7%	10,3%	10,3%	14,9%	12,5%	11,8%
Mejora de la salud física y mental	0,4%	0,8%	3,2%	0,0%	1,1%	0,0%
Otras ventajas	0,4%	0,3%	0,0%	0,9%	0,3%	0,0%

Fuente: Elaboración propia

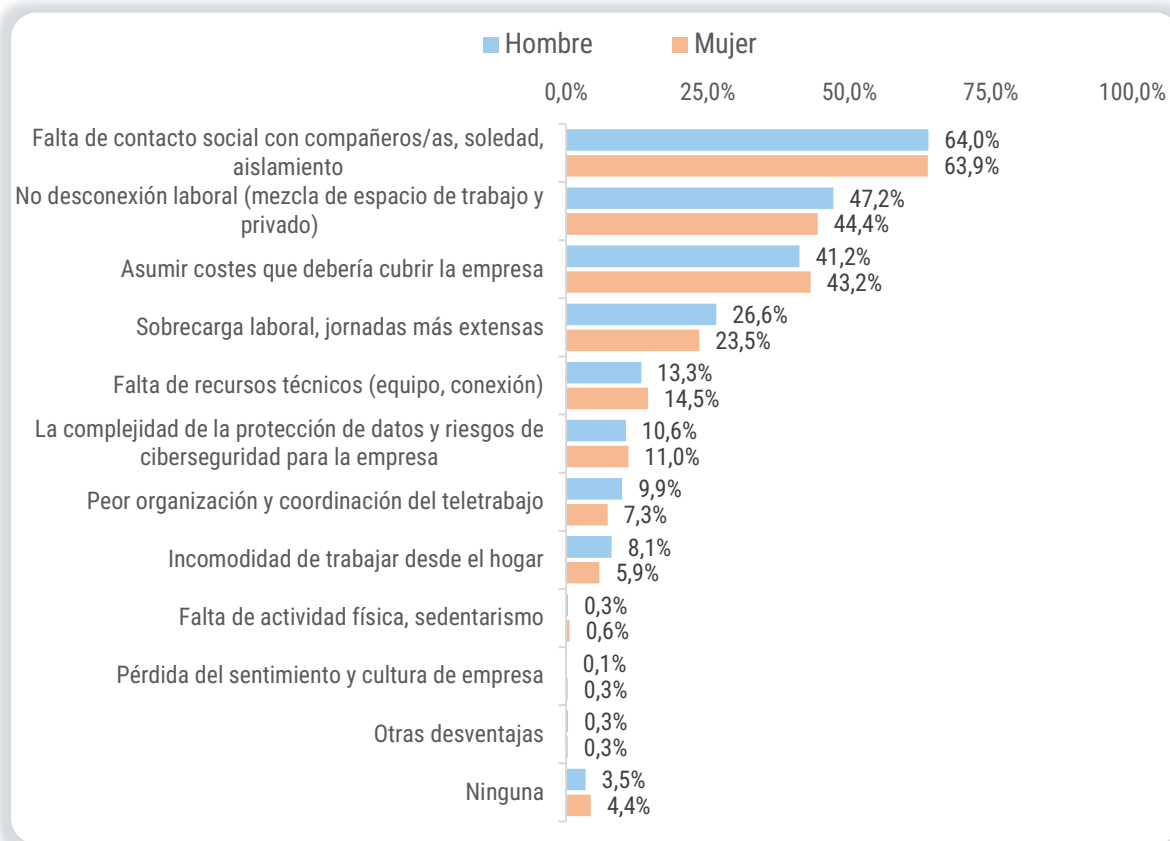


► DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO PERCIBIDAS

Preguntadas las personas por las desventajas de nuevo para todos los potenciales agentes implicados en su desarrollo, la principal cuestión planteada por ambos sexos (en un 64% de los casos), sin diferencia, es la relativa a la **pérdida de contacto con las y los compañeros, al aislamiento o soledad**. A cierta distancia, algo más destacada por los hombres (47% frente a 44% de las mujeres), se encuentra la **dificultad para desconectar del trabajo en el hogar**; y en tercer lugar se apunta al tema de **los costes para las personas del teletrabajo**, que se considera debería asumir la empresa (el 42% aproximadamente señala esta cuestión).

Otras desventajas señaladas, aunque con menor peso, hacen referencia a **la sobrecarga laboral por la prolongación de las jornadas** (señalado por un 26% de los hombres y un 23,5% de las mujeres), algo vinculado con la dificultad para desconectar. Una menor proporción aún de personas señalan la falta de recursos relativos al equipo o la conexión digital como desventaja para el desarrollo del teletrabajo (en torno al 14%); y algo menos del 10% apuntan los temas de la protección de datos y ciberseguridad, o la organización y coordinación del teletrabajo. En torno a un 4% considera que no supone ninguna desventaja respecto al trabajo presencial.

Gráfico 44. ¿Cuáles considera que son las principales desventajas del teletrabajo (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% por sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).



Fuente: Elaboración propia

- En el análisis de las desventajas no se observan diferencias significativas atendiendo a la **edad de las personas**, si bien el **aislamiento es acusado comparativamente por una mayor proporción de personas jóvenes**; y la proporción de personas que ven la desventaja de la **desconexión crece conforme disminuye la edad** de las personas.



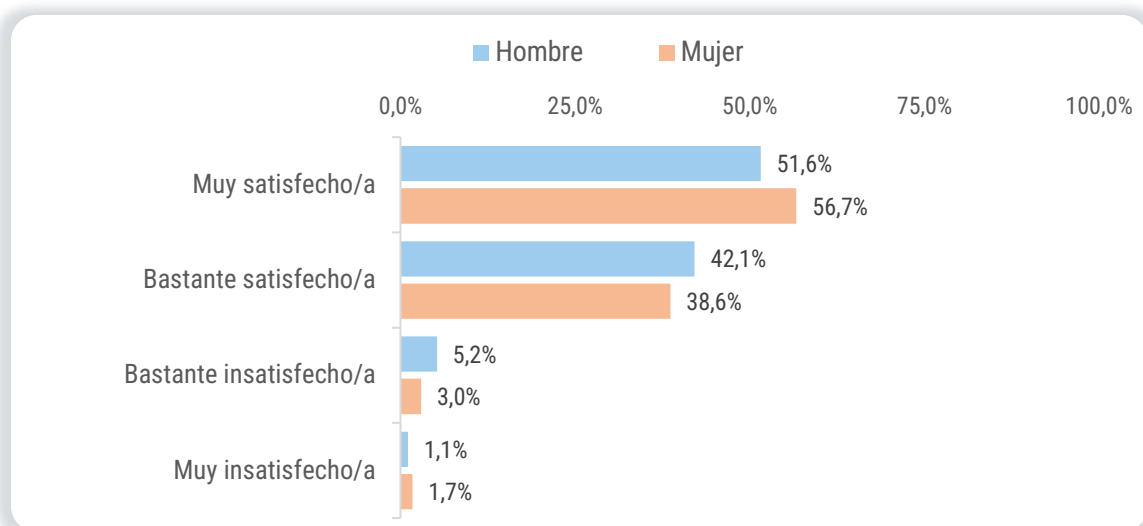
- Lógicamente, las personas que trabajan **por cuenta ajena**, menos acostumbradas, señalan en mayor proporción que las que trabajan por cuenta propia la desventaja del aislamiento, mientras estas últimas apuntan en mayor proporción a la dificultad para la desconexión.
- Las diferencias más llamativas entre las personas que trabajan en el sector privado por cuenta ajena y las que trabajan **en el sector público**, se sitúan del lado de la mayor proporción de personas que en este segundo caso focalizan su atención en la **falta de recursos técnicos** (23% frente a 13%); y a la mayor proporción que en el sector privado plantean la desventaja de **la desconexión laboral** (44% frente a 39%).
- Así mismo, entre las personas que ocupan **puestos de dirección** se observa una percepción diferente al resto de ocupaciones, pues entre ellas es menor la proporción que señalan como una desventaja el tema de los costes (24%) y, sin embargo, apuntan en mayor medida a la dificultad para la desconexión (54%) y a la incomodidad de trabajar desde el hogar (11%).
- En el análisis por tipos de hogar y de familias no se detectan relaciones claras entre los posicionamientos.

10.4.2. Nivel de satisfacción y preferencias de modelo

Este bloque se cerró con una pregunta general relativa al nivel de satisfacción con su experiencia de teletrabajo.

Más del 94% de las personas se sienten bastante o muy satisfechas. El nivel de satisfacción puede considerarse **ligeramente superior en el caso de las mujeres**, que se posicionan en mayor proporción satisfechas y en un mayor grado.

Gráfico 45. En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando? (% por sexo)



Fuente: Elaboración propia

- El nivel de satisfacción es **muy similar en todos los grupos de edad**, excepto en el de las personas mayores de 55 años, entre las que es ligeramente superior a la media la proporción de personas que se sienten insatisfechas (6% frente a 3%).



- El nivel de satisfacción es mayor entre quienes teletrabajan más de un 30% de su jornada que entre quienes lo hacen durante menos tiempo (entre estas personas baja la proporción de personas satisfechas al 89%).
- Las personas que trabajan por cuenta ajena muestran un nivel de satisfacción más alto respecto al teletrabajo que las que trabajan por cuenta propia (el 95,1% frente al 91,7%), siendo las muy satisfechas en el primer caso el 56% y en el segundo el 46,5%.

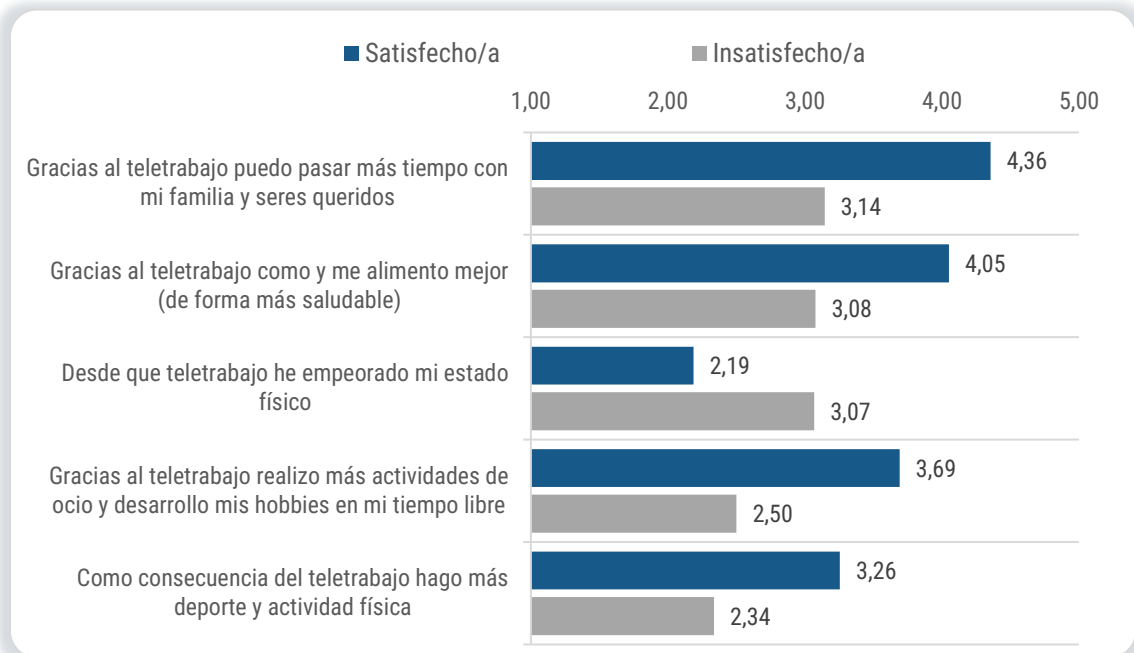
La satisfacción de las personas con el modelo de teletrabajo podría explicarse, al menos en parte, por la consideración del impacto que el teletrabajo ha tenido en las dimensiones relativas a la comunicación interna y su organización personal del trabajo. En este sentido, se observa una gran brecha entre la valoración del impacto de las personas que están bastante o muy satisfechas con su experiencia de teletrabajo y quienes se sienten poco o nada satisfechas:

- Las diferencias más notables se observan en la sustancial mayor consideración de que la calidad del trabajo en equipo ha empeorado entre quienes se sienten insatisfechas (43% frente al 12%); o en el empeoramiento de la comunicación con compañeros/as (53% frente a 27%) o con las jefaturas (34,6% frente a 12%).
- También es más negativa la percepción del impacto sobre el clima laboral entre las personas insatisfechas (el 34,6% cree que ha empeorado frente al 13,5%); y en el caso de la capacidad de concentración (el 25% cree que ha empeorado frente al 4,5%).

Resulta también especialmente interesante en este punto el análisis de la relación entre el grado de satisfacción de las personas con su experiencia de teletrabajo y los beneficios percibidos del teletrabajo. En el siguiente gráfico se puede observar como la media en el grado de acuerdo (en una escala de 1 a 5) con los diferentes impactos en la vida cotidiana de las personas desciende notablemente entre las que están insatisfechas con el teletrabajo en aquellas dimensiones que la mayoría consideran son consecuencias positivas del teletrabajo y aumenta en las negativas. Por tanto su grado de insatisfacción estaría altamente correlacionado con una menor atribución al teletrabajo de aspectos positivos relacionados con la conciliación, y el hecho de llevar una vida saludable. Así, si bien las personas satisfechas con el teletrabajo no estarían de acuerdo con el hecho de que este ha empeorado su estado físico (2,19 de media) entre las personas insatisfechas la media es de 3,07.



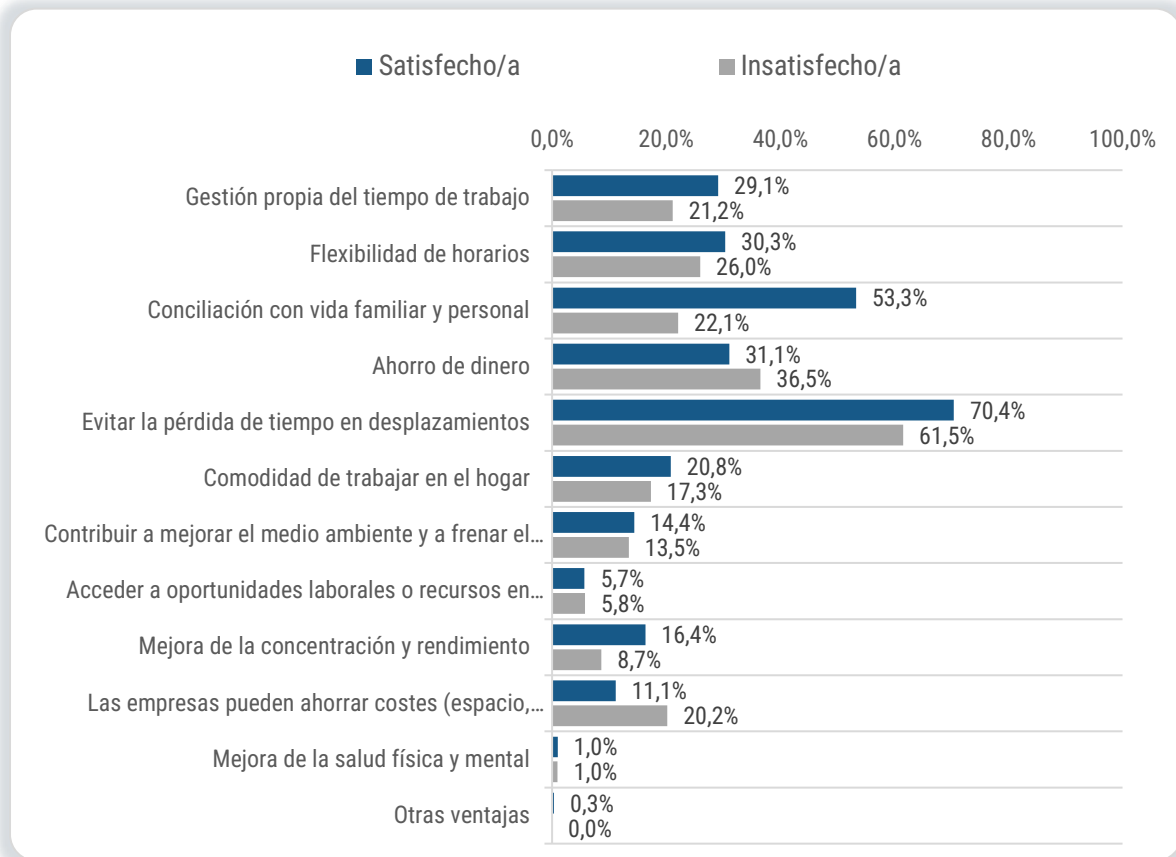
Gráfico 46. “Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo...” (% en función del nivel de satisfacción con el trabajo)



Fuente: Elaboración propia

Por último, **las personas que se sienten insatisfechas con su experiencia de teletrabajo identifican en menor proporción que las personas que se sienten satisfechas en casi todos los casos las ventajas del teletrabajo**. Esta distancia es especialmente llamativa en el caso de la aportación en términos de mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, pues si bien el 53% de las personas satisfechas señalan esta cuestión, solo lo hacen el 22% de las insatisfechas. Sin embargo, entre las personas insatisfechas se observa una **mayor sensibilidad al ahorro de costes**, tanto para las empresas (el 20% apunta a esta cuestión frente al 11,6% de la media) y al ahorro personal de dinero (el 36,5% de las personas insatisfechas frente al 31% de las satisfechas).

Gráfico 47. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? % personas por nivel de satisfacción con la experiencia de teletrabajo (respuesta múltiple, máximo tres respuestas)

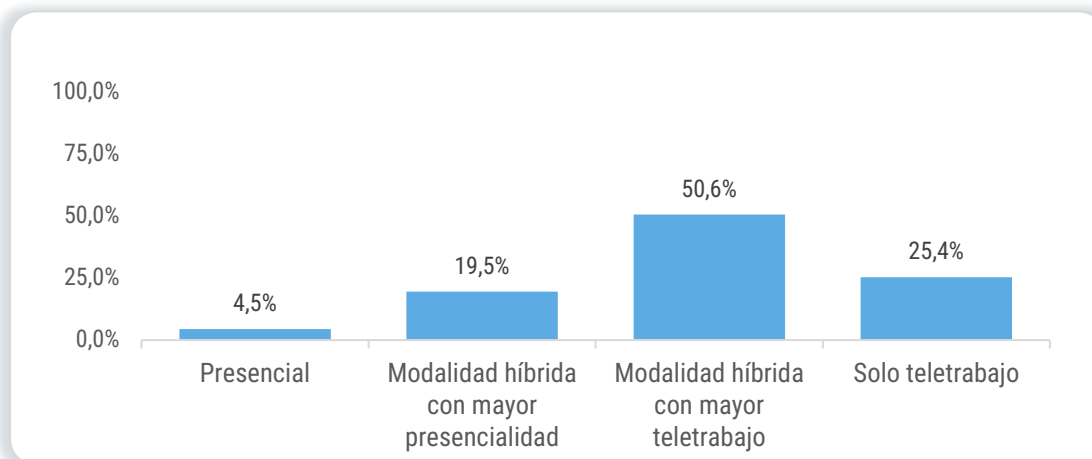


Fuente: Elaboración propia

Y de la misma manera, [las personas que se sienten insatisfechas con su experiencia de teletrabajo también señalan en la mayor parte de los casos en mayor proporción que las personas satisfechas las desventajas del teletrabajo](#), salvo en el caso del aislamiento y el tema de los costes.

Una vez analizadas las ventajas y desventajas, así como el nivel de satisfacción del teletrabajo, pasamos a analizar el [MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR EL QUE OPTAN](#) las personas entrevistadas.

De forma mayoritaria las personas entrevistadas en la Comunidad de Madrid optan en conjunto por un modelo híbrido (70%), decantándose por un modelo con mayor proporción de teletrabajo (el 50,6%), mientras un 25% opta por un modelo de teletrabajo total y el 4,5% prefiere el trabajo presencial.

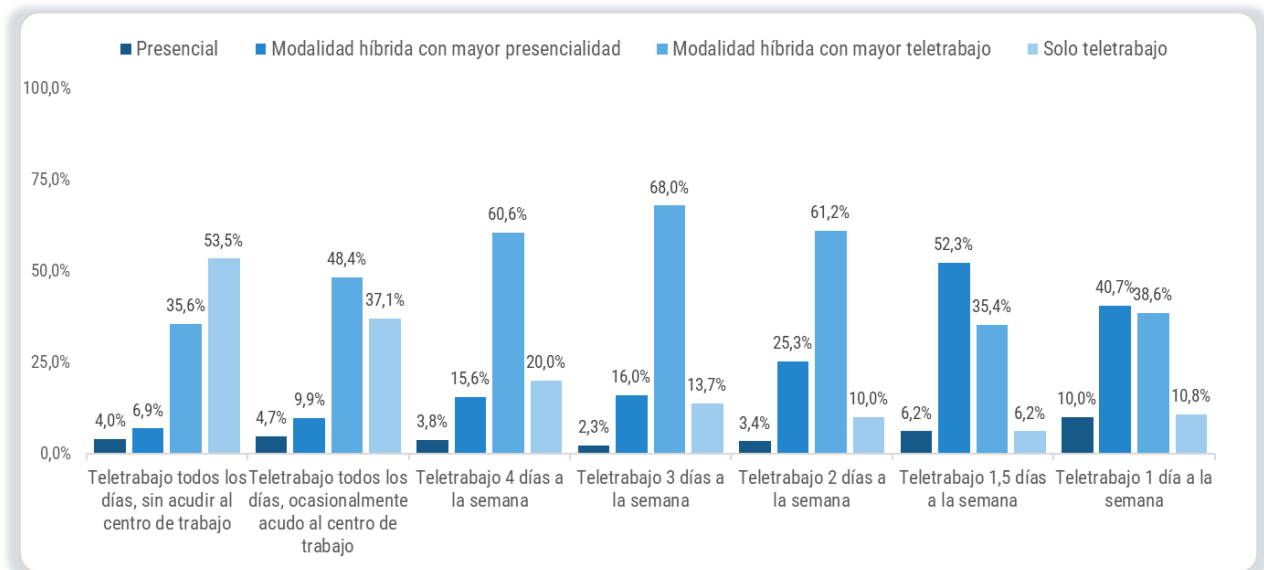
Gráfico 48. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más?

Fuente: Elaboración propia

- Apenas se observan diferencias en la respuesta por sexo, ni por edad, si bien se observa una mayor preferencia entre los grupos más jóvenes y de más edad por una modalidad híbrida con más teletrabajo, mientras los grupos de edades centrales prefieren en mayor medida el teletrabajo completo.
- Por su parte las personas que ocupan puestos de dirección muestran en mayor medida que la media su predilección por un modelo híbrido con mayor presencialidad (33%), y eligen en menor medida el teletrabajo a tiempo completo (10%).
- Atendiendo al tipo de hogar, las familias monoparentales son las que en mayor medida optan por un modelo de teletrabajo total (36%).
- La preferencia por la modalidad de teletrabajo total también es más elegida entre las personas que trabajan en el sector privado por cuenta ajena (26,4%) que en el público (12%), siendo en este segundo caso elegida en mayor proporción cualquiera de las dos modalidades híbridas.
- Resulta de interés analizar la relación entre la frecuencia actual de teletrabajo y el modelo de organización del trabajo por el que se optaría, lo que ofrece una idea sobre la adecuación entre la realidad y el deseo en esta dirección.

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, existe una notable adecuación entre el modelo de teletrabajo con el que las personas cuentan en la actualidad y el modelo por el que optarían si pudieran elegir. Así, en casi todas las categorías relativas a la frecuencia de teletrabajo actual se comprueba que la opción más elegida es la que responde a su frecuencia de teletrabajo, excepto en el caso de las personas que teletrabajan dos días por semana, que optan en mayor medida por un modelo híbrido con más teletrabajo.

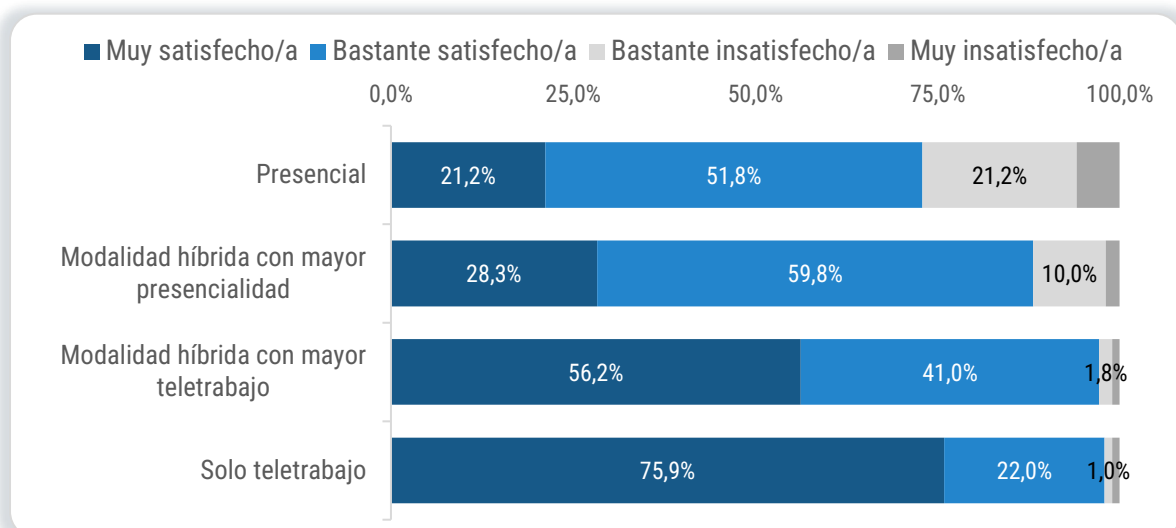
Gráfico 49. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más? (% en función de la actual frecuencia de teletrabajo)



Fuente: Elaboración propia

Por último, tal y como refleja el siguiente gráfico, [el nivel de satisfacción está correlacionado con la elección del modelo de organización del tiempo de trabajo](#) y estaría determinando la misma. Así, el nivel de satisfacción mejora conforme aumenta el tiempo de teletrabajo elegido: entre quienes eligen la modalidad del teletrabajo completa el 98% está bastante o muy satisfecho/a, mientras entre quienes optan por la modalidad presencial este porcentaje desciende al 73%.

Gráfico 50. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando? (% en función de la modalidad de trabajo elegida)



Fuente: Elaboración propia



10.5. Desplazamiento al ámbito rural gracias al teletrabajo

El último bloque de análisis se corresponde con uno de los objetivos centrales de este estudio, el análisis del **potencial que ofrece el teletrabajo para contribuir a frenar el despoblamiento rural en la Comunidad de Madrid**. Es por ello que en la encuesta se plantean una serie de preguntas en torno a los desplazamientos de residencia a otros municipios rurales que las personas que teletrabajan pudieran haber realizado gracias a esta modalidad de teletrabajo o a los potenciales movimientos a futuro en que podrían estar pensando o deseando.

Así, en primer lugar, **se ha detectado que el 8% de las personas habían TRASLADADO SU RESIDENCIA A OTRO MUNICIPIO CUANDO COMENZARON A TELETRABAJAR, gracias a la posibilidad de trabajar desde su hogar.**

Analizando el **perfil de las personas que cambiaron su residencia**, cabe destacar que en un 53% de los casos se produjo a municipios de menos de 500.000 habitantes; que se reparten de manera equilibrada entre hombres y mujeres; el 36% tienen menos de 34 años; el 68% son personas sin menores dependientes a su cargo y el 25% son parejas con algún menor a su cargo; el 69% son personas que trabajan por cuenta ajena en el sector privado; y aproximadamente la mitad trabajan en empresas grandes, de más de 250 personas trabajadoras.

Los **movimientos o cambios de residencia en su periodo de teletrabajo se han producido no obstante en todas direcciones**, es decir, desde municipios pequeños a otros más grandes y viceversa. Así, el 40% de las personas que se han trasladado a municipios de menos de 20.000 habitantes antes residían en municipios de un tamaño superior; el 56% de quienes viven ahora en municipios de entre 20.000 y 100.000 habitantes se trasladaron desde municipios con un tamaño superior; y el 23% de quienes residen en municipios de entre 100.000 y 500.000 habitantes proceden de la capital.

A continuación, se preguntó por su **VOLUNTAD DE TRASLADO DE RESIDENCIA EN EL CORTO O MEDIO PLAZO A UN PUEBLO O ZONA RURAL** (“¿Tiene contemplado mudarse gracias al teletrabajo en el corto o medio plazo a un pueblo o zona rural?”)

El 11,5% de las personas contestaron que sí tenían voluntad de mudarse a un entorno rural. Quiénes son estas personas que parecen mostrar voluntad de cambiar su residencia a un entorno rural: un 54% son hombres y un 46% mujeres, el 63% tienen menos de 45 años, el 63% viven en Madrid capital, el 80% son personas que trabajan por cuenta ajena, el 67% son personas que no cuentan con menores dependientes, el 51% trabajan en empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Por último, se preguntó a las personas por su **DESEO DE TRASLADO INDEPENDIEMENTE DE LAS CONDICIONES QUE LO PUDIERAN DETERMINAR**. Así, se preguntó si “Independientemente de que sea o no posible, y sobre el supuesto de que Ud. y las personas ocupadas de su hogar puedan teletrabajar, ¿le gustaría mudarse a un pueblo o zona rural?”

Las cifras son realmente llamativas, **el 41% de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid señalan que si sus condiciones se lo permitieran les gustaría mudarse a un municipio rural**. En este caso el perfil es más heterogéneo y en realidad las personas que desearían mudarse



independientemente de sus condiciones se distribuyen de manera bastante homogénea en todas las categorías. En todo caso, el 55% son hombres, el 54% tienen menos de 45 años, el 55% residen en la capital, el 81% trabajan por cuenta ajena, y el 54% son personas que no cuentan con menores dependientes, el 70% trabajan en el sector privado por cuenta ajena, el 57% trabajan en empresas de más de 250 personas trabajadoras.

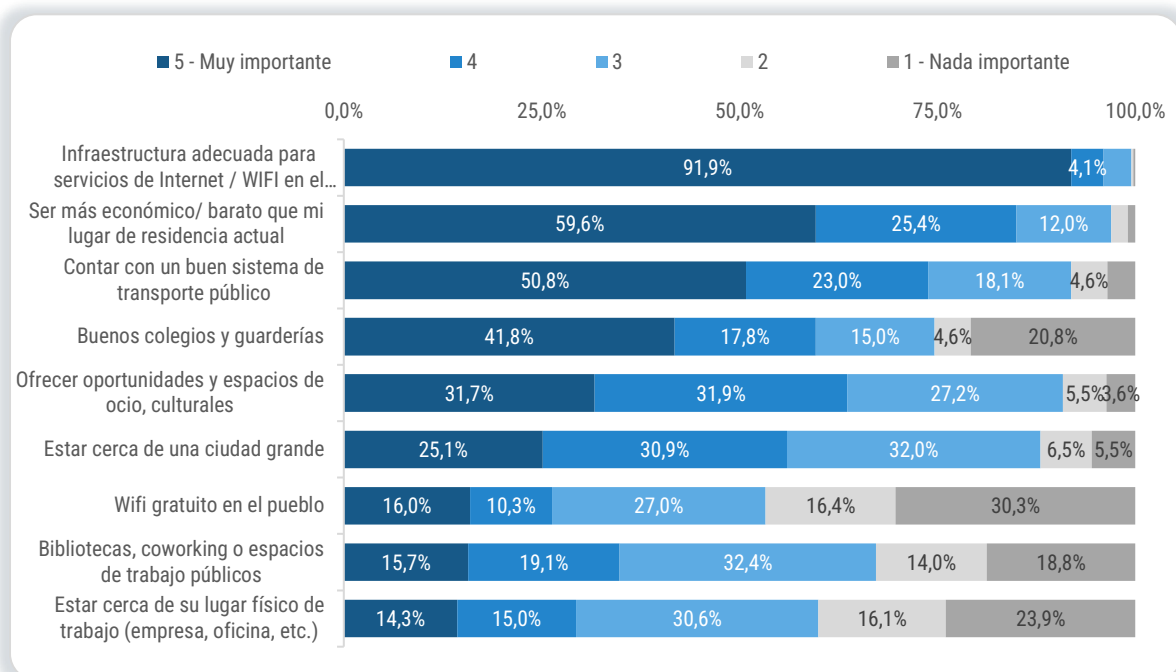
Para cerrar este grupo se preguntó a todas aquellas personas que hubieran realizado este cambio de residencia, o estuvieran dispuestas o tuvieran el deseo de hacerlo por las **CARACTERÍSTICAS O CONDICIONES QUE DEBERÍA REUNIR ESE MUNICIPIO RURAL PARA SATISFACER SUS NECESIDADES** (valorando cada ítem propuesto en una escala de importancia de 1 a 5).

Tal y como refleja el siguiente gráfico, la **condición *sine qua non* sobre la que hay mayor consenso, es la disposición de una “infraestructura adecuada para los servicios de internet”** para poder teletrabajar (el 96% lo consideran muy o bastante importante). El segundo y tercer condicionante más valorado es el económico: **que el lugar de residencia sea más barato que el lugar actual (el 85% así lo señala), y que cuente con un buen sistema de transporte (74%).**

Los otros elementos que también tienen un peso importante se refieren a la disposición de **“buenos colegios y guarderías”** (el 60% lo considera muy o bastante importante), y el hecho de que el municipio **ofrezca oportunidades de ocio y culturales** (es importante para el 64%).

Los aspectos menos considerados hacen referencia a la disposición de wifi en el pueblo, que no es importante para el 47% de las personas; el estar cerca de su lugar de trabajo (no es importante para el 40%) o contar con bibliotecas o espacios de coworking (no lo es para 34%).

Gráfico 51. ¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante (%) (n= 852, personas que han trasladado su residencia o tienen contemplado mudarse o les gustaría mudarse)



Fuente: Elaboración propia



Se observan algunas **diferencias en cuanto al peso que ambos sexos dan a algunas cuestiones**: los hombres conceden más importancia a la disposición de wifi gratuito, y menos a la disposición de espacios de coworking, o al hecho de contar con un buen sistema de transporte público (ellas dependen generalmente en mayor medida de este) o estar cerca de una ciudad grande o que el municipio ofrezca oportunidades de ocio y culturales.

Por otro lado, **conforme aumenta el tamaño de residencia actual de las personas se observa la concesión de una mayor importancia a determinados condicionantes relativos a la disposición de servicios** como los espacios de coworking, a estar cerca de su lugar físico de trabajo y/o una ciudad grande, a la preocupación por que el entorno sea más barato que su actual lugar de residencia, a contar con un buen sistema de transporte público y a contar con oportunidades y espacios de ocio y culturales.



11. ANÁLISIS DAFO

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para las empresas para generar identificación corporativa y fidelidad en personal. • Riesgo de desigualdad en las posibilidades de promoción, en favor de quienes opten por una presencialidad mayor en plantillas presentistas. • Problemas de invisibilidad laboral y pérdida de identidad profesional. • Potencial incremento de los riesgos psicosociales, especialmente de la sensación de aislamiento. • Potencial incremento de dificultades organizacionales. • Potencial aumento de trastornos músculo-esqueléticos. • El umbral mínimo legal estipulado por la LTD (30%) puede incitar a las empresas a optar por quedarse por debajo del mismo para aprovecharse de una mayor desregulación. • La estipulación del lugar de trabajo en el acuerdo de teletrabajo recorta flexibilidad geográfica. • Generación de brechas en las plantillas entre quienes pueden o no teletrabajar y entre quienes lo hacen por encima del umbral mínimo o por debajo de él. • Necesidad de inversión por parte de las organizaciones en medios tecnológicos y organizativos. • Posible peso excesivo de la voluntariedad individual para el acuerdo del régimen de trabajo a distancia concreto entre la parte empleadora y la empleada. • Escasez de estudios acerca del impacto en la productividad del teletrabajo. • Experiencia forzada y fallida de trabajo remoto durante la pandemia en algunos sectores. • El riesgo de la sobrededicación puede restringir su crecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva brecha entre pymes y grandes empresas en las capacidades de atracción de talento, inversión tecnológica y de reorganización del trabajo. • Configuración de un nuevo vector de atomización del mercado laboral. • Falta de adaptación de las viviendas al teletrabajo. • Carencias en la regulación y desarrollo normativo en torno al derecho de desconexión. • Falta de formación de las personas trabajadoras en PRL. • Un desarrollo normativo lento a través de la negociación colectiva. • Carencias en el conocimiento de la RLT de empresas y sectores acerca del contenido de la LTD y el modo en que ha de negociarse su concreción. • Existencia de problemáticas sociales que desvían las iniciativas políticas y regulativas hacia otros asuntos. • Presencia de tecnofobia entre parte de la población, ya sean las personas empleadas o las clientas. • Uso desigual del teletrabajo entre hombres y mujeres que puede llevar a una sedimentación de los roles tradicionales de género. • Escasa o nulo tratamiento del teletrabajo en planes de igualdad. • Riesgo de potenciación del ciberacoso. • Riesgo de incremento de la violencia machista en los hogares. • Falta de servicios e infraestructuras en el medio rural necesarias para el teletrabajo. • Permanencia de una fuerte cultura presentista en algunas organizaciones. • Planteamiento de nuevos retos organizativos para los sindicatos. • Debilitamiento del tejido empresarial dependiente de zonas de oficinas. • Tendencia a concebir el teletrabajo como mera medida de conciliación.



Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro de costes derivados de la presencialidad (inmuebles, energía, etc.). • El peso que la LTD concede a la negociación colectiva permite una mayor adaptación de la modalidad a las necesidades de empresas y trabajadoras/es. • La LTD genera más seguridad jurídica y laboral a las personas que trabajan a distancia. • Fin a la concepción jurídica del trabajo a distancia como mera medida de conciliación de la vida personal. • El principio de voluntariedad en el trabajo a distancia otorga seguridad jurídica a ambas partes. • Potencial mejora de la capacidad de conciliación para las personas teletrabajadoras. • Flexibilidad horaria y mayor autonomía en la gestión del tiempo. • Flexibilidad geográfica. • Ahorro en tiempos de desplazamiento y efectos en niveles de estrés y productividad. • Posibles mejoras en la calidad de vida de las personas teletrabajadoras. • Mejoras en la motivación de las personas que teletrabajan voluntariamente. • Aumento de la productividad en ciertas tareas propias de algunas ocupaciones. • Posible herramienta para una distribución demográfica más equilibrada a nivel territorial. • Herramienta complementaria potencial para frenar el despoblamiento rural y motivar la mejora de sus servicios e infraestructuras. • Mayores posibilidades de acceso de los empleadores (también los que se encuentran en el medio rural) al “talento global”. • Efectos positivos en el tráfico y el uso del transporte urbano. • Un medio para dar mayor protagonismo a la vida en los barrios como consecuencia, con los subsecuentes impactos en la economía local y en la convivencia comunitaria. • Alto nivel de satisfacción que muestran las personas que teletrabajan. • Se percibe como un mecanismo de ahorro para las familias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notable brecha entre los puestos de trabajo teletrabajables y el teletrabajo real. • El teletrabajo está instalándose en el sector público, referente para su implantación y desarrollo. • La LTD es fruto del diálogo social, lo que garantiza un mayor grado de acuerdo y de praxis en su aplicación en otros niveles de negociación. • La actitud y las competencias de las personas trabajadoras alrededor del teletrabajo son cada vez más favorables. • La nueva Ley de Start-Ups 2022, que probablemente entre en vigor a inicios de 2023, tratará de fomentar la atracción de los/las llamados/as nómadas digitales que se desplacen a España o trabajen para empresas nacionales desde otros países. • Surgimiento de coworkings en ciudades y pueblos. • Tras la pandemia grandes ciudades como Madrid cuentan con multitud de habitantes que desearían mudarse a otros municipios/territorios, algo factible en formatos con flexibilidad geográfica. • Necesidades estructurales de ahorro energético y freno del cambio climático. • Problemas de movilidad y tráfico urbano que requieren de medios para ser paliados. • La Comunidad de Madrid tiene capacidad para abrir y ampliar vías de financiación de iniciativas que contribuyan a la promoción del teletrabajo. • Existencia de iniciativas por parte de distintos actores sociales encaminadas a la formación en competencias tecnológicas para oficios altamente teletrabajables de colectivos en situación o riesgo de exclusión social. • El teletrabajo ofrece nuevas oportunidades de inclusión sociolaboral a las personas con discapacidad. • Puede constituir una medida de protección de víctimas de violencia de género.



12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA UNA APLICACIÓN EFECTIVA DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO

A lo largo del presente informe, *se han analizado las potencialidades, riesgos, obstáculos y palancas de cambio asociadas con el teletrabajo*. Tras el período más grave de la pandemia de COVID-19, se ha podido comprobar un fuerte retorno a una organización de trabajo presencial y a formatos híbridos de teletrabajo, pero aquella constituye una experiencia que, además de motivar la legislación del teletrabajo, ha permitido tomar una perspectiva más amplia en torno a él.

Si bien esta modalidad ha cobrado especial atracción entre parte de la población trabajadora en España y Europa, es imperativo atender a sus impactos actuales y potenciales, así como a los medios mediante los cuales podría extenderse en el mercado laboral español. En tal sentido, se presentan a continuación las *conclusiones más relevantes extraídas del presente estudio*, tanto derivadas del análisis estadístico y documental, como del derivado de las entrevistas a personas expertas, unido a las principales conclusiones de la encuesta a personas teletrabajadoras de la CM realizada en el marco de este estudio (sombreadas en gris), *seguidas de las recomendaciones o propuestas* (en recuadro naranja) que de ellas derivan.

Oportunidades y limitaciones del marco regulador del teletrabajo

Tras la aprobación de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, cabe diferenciar en el marco regulatorio de relaciones laborales español entre teletrabajo y trabajo a distancia, en función del umbral establecido: la ley aplicará tan solo a los casos en que un mínimo del 30% de la jornada durante un mínimo de 3 meses se desarrolle a remoto. Las demás casuísticas remitirían directamente al Estatuto de los trabajadores, y ni siquiera al Acuerdo Marco Europeo de 2002, que el Estado español nunca llegó a suscribir.

- Desde perspectivas críticas, nos hallaríamos ante una ley que ha marcado un umbral excesivamente rígido que, junto a la obligada determinación del lugar de trabajo en el acuerdo entre la parte empleadora y la empleada, restaría flexibilidad temporal y geográfica al teletrabajo, así como daría lugar a una “normativa discriminatoria”. Unas *limitaciones que podrían desincentivar la extensión y uso estratégico del teletrabajo*. Otras fuentes, en cambio, pronostican un efecto de la ley más bien neutral, situando como elementos verdaderamente determinantes los aspectos culturales, económicos y político-estratégicos que circundan el trabajo remoto.
- Tres de las *novedades más reseñables de la ley* son el carácter voluntario del trabajo a distancia, el reconocimiento del derecho a la compensación de gastos de la persona empleada y la definición de esta modalidad laboral como una forma de organización del trabajo, y no como mera medida de conciliación, como establecía la regulación anterior.

El *principio de voluntariedad* aplica a ambas partes y queda avalado por el acuerdo de trabajo a distancia individual. Esta voluntariedad pivota además en un doble sentido: tanto en lo que respecta a la conversión de la actividad plenamente presencial a una prestada a distancia, como a su reversibilidad. Para algunas de las expertas consultadas, si bien admiten el cariz garantista de este principio, hallan su prevalencia un tanto excesiva, al poder tornarse un freno para la



transformación productiva de una empresa o sector y desplegarla estratégicamente a través de la propia extensión de esta forma de organización del trabajo.

La **obligatoriedad de compensar los gastos** de la actividad prestada a distancia al trabajador asienta una condición normativa básica para garantizar que las condiciones materiales de vida (desde las económicas hasta las ergonómicas) **no sean mermadas frente a las derivadas de la modalidad presencial**, si bien su aterrizaje práctico está por ver.

La consideración del trabajo a distancia como **una forma más de organización del trabajo** reconoce las implicaciones laborales, tecnológicas, organizativas y económicas que ello supone, y sin perder de vista por ello su **potencial para contribuir a la conciliación y la corresponsabilidad** que favorece la flexibilidad que ofrece.

- Según los datos facilitados por las personas encuestadas, **el 43% de las empresas obligadas a ello estarían infringiendo la norma establecida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, que en sus artículos 6 a 8 establece la obligatoriedad del establecimiento del **ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA** entre las personas que desarrollan al menos un 30% de su jornada bajo la fórmula de teletrabajo. Así mismo **el 60% de las empresas en que teletrabajan las personas que desarrollan al menos un 30% de su jornada bajo la fórmula de teletrabajo estarían en una situación de alegación, pues no les abonan en términos de COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS POR TELETRABAJO**, tal y como señala el artículo 13 de la Ley 10/2021. Tanto la disposición del contrato o acuerdo de teletrabajo como la recepción de la compensación económica **crece entre las personas conforme aumenta el tamaño de la empresa**.
- La mayor parte de las empresas estarían **cumpliendo el Artículo 11 de la mencionada Ley que establece el derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa, de los EQUIPOS NECESARIOS** para el desarrollo del trabajo a distancia. Así la gran mayoría (79%) han proporcionado a sus plantillas un ordenador y pantalla, recursos fundamentales para el teletrabajo; no obstante, es escasa la facilitación de otros elementos de mobiliario (silla o escritorio) y a menos de la mitad le han facilitado otros recursos electrónicos importantes como el móvil. La facilitación de recursos informáticos es más frecuente conforme aumenta el tamaño de las empresas.
- La LTD, fruto del acuerdo entre patronal, sindicatos y Gobierno, delega buena parte del desarrollo de su contenido en la **negociación colectiva**. Aunque en el corto-medio plazo ello está suponiendo una **lenta regulación adaptada en los ámbitos correspondientes**, cabe esperar que en los próximos años se profundice en el desarrollo normativo particular, algo que, aun limitando en un período inmediato la efectividad general de la ley, ofrece una mayor garantía de adaptación en función de las características de cada territorio, sector o empresa.
- Esta regulación **no abarca el teletrabajo prestado en las Administraciones Públicas, que cuentan con su propia normativa particular**, siendo una de las mayores diferencias con respecto a esta el no reconocimiento del derecho de compensación de gastos, así como procedimientos y mecanismos para establecer la conversión de una modalidad a otra, entre otras.



Las recomendaciones de implantación del teletrabajo para frenar el cambio climático

La Agencia Internacional de la Energía, las personas expertas consultadas y la bibliografía disponible coinciden en que el teletrabajo puede constituir una **herramienta complementaria en la lucha contra el cambio climático y el ahorro energético**.

- Cierta grado de extensión del trabajo remoto -especialmente, si esta se aproximase a la proporción de puestos de trabajo adaptables a tal modelo- generaría **efectos positivos en materia de transporte y desplazamientos** (reducción del uso de vehículos y medios para ir y volver del puesto de trabajo, del tráfico y del consumo de combustibles fósiles).

No obstante, **las ventajas de esta herramienta son más relativas en lo que respecta al consumo de medios electrónicos y digitales y al hipotético ahorro energético en edificios y viviendas**, donde entrarían en juego multitud de variables, desde las condiciones estacionales y climáticas generales, hasta el acondicionamiento de los edificios, el tamaño de las oficinas en proporción al número de asistentes, etc.

- En cualquier caso, la **ambivalencia de los efectos medioambientales** del trabajo remoto pone en relieve la todavía **escasa consideración de esta forma de organización del trabajo como una herramienta complementaria para frenar el cambio climático**.

El teletrabajo, una realidad decreciente en la CM y en España

La Comunidad de Madrid es el **territorio puntero** en España en teletrabajo. Sin embargo, la proporción de personas teletrabajadoras **ha caído severamente** desde 2020 y tanto España como la CM continúan presentando cifras por debajo de la media europea. Asimismo, se ha podido comprobar el progresivo asentamiento y priorización por parte de la población y diferentes agentes de estos **modelos híbridos**.

- **En España la proporción que teletrabajaban antes de la pandemia era muy baja**, tan solo 4,8% de la ciudadanía española **teletrabajaba más de la mitad de su jornada semanal** en 2019, frente al 5,5% de la población de la UE. Este porcentaje ascendió hasta el 11% en 2020 (frente al 12,2% de la UE y 13,9% de la Eurozona) y hasta el 9,6% en 2021 (13,6% en UE y 15,2% en la Eurozona).

Durante y tras la pandemia, el teletrabajo se incrementó notablemente, especialmente entre las personas asalariadas, doblándose en la UE y triplicándose en España (del 4 al 12% entre 2019 y 2021). Las personas que teletrabajaban **por cuenta propia** aumentaron más tímidamente, pero **partían de cifras de teletrabajo mucho mayores**.

- **La Comunidad de Madrid siempre ha sido la región con mayor porcentaje de personas teletrabajando**: en el segundo trimestre de 2020, con un 29% de personas ocupadas teletrabajando, superó la media nacional en casi 10 puntos porcentuales.
- Sin embargo, en el periodo post-confinamiento, entre 2020 y 2022 se ha producido una **reducción progresiva del teletrabajo**. El porcentaje de personas que teletrabajan más de la mitad de los



días presenta una tendencia negativa en España y en la CM, y el de aquellas que lo hacen ocasionalmente continúa subiendo, [haciéndose patente la extensión de la fórmula de trabajo híbrido](#).

- En cuanto al [perfil](#) de las personas que teletrabajan en la CM en el 2ºT de 2022 (EPA, INE), teletrabajan actualmente más varones (54%) que mujeres (46%); el 72% de las personas que teletrabaja en la CM tiene estudios universitarios, el grupo de ocupaciones con mayor proporción de personas teletrabajando es el de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales; el 51% teletrabaja en la ciudad de Madrid y solo un 8% en municipios con menos de 20.000 habitantes; un 68% son asalariadas del sector privado, un 12% del sector público y un 20% trabajan por cuenta propia.

¿CUÁL ES LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID ENTRE LAS PERSONAS ENCUESTADAS?

- [La pandemia fue el principal detonante del inicio del teletrabajo para la mayor parte de las personas que hoy teletrabajan en la CM](#) (el 49% comenzaron a teletrabajar en el confinamiento y el 19% lo hicieron con posterioridad). En este contexto, los hombres se incorporaron al teletrabajo antes de la pandemia en mayor medida, mientras ellas lo han hecho en mayor proporción con posterioridad. El teletrabajo además estaba ya [ampliamente instaurado entre las personas que trabajan por cuenta propia](#) (autónomas) desde antes de la pandemia, mientras [ha dado un salto cuantitativo importante tras ella en el caso de las personas que trabajan en el sector privado y especialmente en el sector público](#), en el que apenas se teletrabajaba antes de la pandemia.
- [La gran mayoría de las personas \(78%\) creen que seguirán con el mismo tiempo de teletrabajo que en la actualidad](#). La probabilidad de reducir el tiempo de teletrabajo aumenta ligeramente entre las personas que comenzaron a teletrabajar durante la pandemia y las que lo hicieron por motivos de prevención sanitarios. La mayor frecuencia de teletrabajo es un factor que contribuye a su continuidad. Son las personas que trabajan por cuenta propia las que en mayor medida prevén continuar con la modalidad de teletrabajo, y resulta llamativo que [entre las personas que trabajan en el sector público se detectan las mayores probabilidades de incremento del teletrabajo](#).
- [El futuro del teletrabajo entre las personas que ahora teletrabajan pasa para un 72,4% por un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad](#). Sin embargo, las personas que trabajan por cuenta propia apuntan en mayor medida a un modelo de teletrabajo a tiempo completo (entre el 25 y el 33%).
- [La CONTINUIDAD DEL TELETRABAJO pasa](#), según perciben las personas que teletrabajan (50%), no por su decisión personal, sino [por la voluntad de implantación de las empresas, así como por la confianza de las jefaturas \(32%\)](#).
- [El sector público ha llegado más tarde al teletrabajo pero parece que tiende a consolidarse para una parte del funcionariado progresivamente](#). La cultura del teletrabajo no está tan consolidada en ella como en el sector privado, y la formación que reciben las personas empleadas es más reducida, lo que se traduce también en una mayor demanda de formación que entre quienes trabajan en el sector privado. Su continuidad, desde el punto de vista de quienes trabajan



en él depende en mayor medida de la disponibilidad de recursos técnicos, un elemento que para algunas de las personas constituye una de sus principales desventajas.

El potencial de crecimiento del teletrabajo es notable

Las posibilidades de teletrabajar en España y la CM varían, sobre todo, en función de la ocupación y el sector de actividad. **La brecha entre el teletrabajo real y el potencial en la Comunidad de Madrid es de 24,3 puntos porcentuales.** En términos absolutos, esto significa que en el conjunto de la Comunidad de Madrid **podrían teletrabajar con alguna frecuencia en torno a 785.000 personas más de las que teletrabajan en la actualidad** (en torno a 714.200).

- Un 46,4% de los puestos de trabajo en la CM son teletrabajables, un 11,7% más que a nivel estatal, siendo España uno de los países con menor índice de teletrabajabilidad de la UE.

La diferencia entre el teletrabajo potencial y el real (brecha de teletrabajabilidad) es de 24,3% en la CM y de 21,7% en España. La brecha es mucho mayor entre las mujeres (31,4%) que entre los varones (17,5%).

- Las ocupaciones con empleos más teletrabajables son los de Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de apoyo y Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, tanto en la CM como en España. En el resto de ocupaciones el teletrabajo es prácticamente imposible.
- El mayor potencial de teletrabajo se observa en los grupos centrales de edad, entre los 35 y 54 años, debido sobre todo al tipo de ocupaciones en que trabajan.
- Las mujeres ocupan más empleos teletrabajables que los hombres, tanto en la Comunidad de Madrid (52% frente a 41%) como en el conjunto de España (42% frente a 29%). Solo se exceptúan los puestos del grupo de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, donde la proporción es mayor para los varones.
- Las ramas con mayor margen de incrementar la proporción de personas teletrabajando son las relacionadas con las Actividades financieras y de seguro (54,9%), Educación (68,6%), Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria (53,6%), Actividades inmobiliarias (45%), y las Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (39,6%).

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE ESTÁ IMPLEMENTANDO EL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y LOS MÁRGENES DE MEJORA SEGÚN LA ENCUESTA?

- En torno al 61% de las personas encuestadas teletrabajan tres ó más DÍAS POR SEMANA (entre el 60 y el 100% de la jornada semanal). La frecuencia de teletrabajo disminuye conforme aumenta el tamaño de las empresas.
- Tan solo el 35% de las personas trabajan en empresas donde toda la plantilla está teletrabajando. Este hecho es especialmente frecuente en las empresas más pequeñas.



- El teletrabajo constituye para la mayoría de personas que teletrabajan (63%) una **ELECCIÓN personal** ante una posibilidad ofrecida por la empresa; una elección que es más probable cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Lo que constata que a medida que las empresas son más grandes es más probable que ofrezcan este modelo de organización a sus plantillas como algo no impuesto sino sujeto a la voluntariedad de las personas.
- El **91% de las personas que teletrabajan están bastante o muy satisfechas con las CONDICIONES MATERIALES con las que cuentan en su hogar independientemente de sus circunstancias**; si bien la satisfacción aumenta conforme aumenta la frecuencia de teletrabajo.
- Si bien la implantación del teletrabajo requiere de la **ADAPTACIÓN DE CIERTOS MECANISMOS DE ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS EQUIPOS**, como puede ser el seguimiento del desarrollo del trabajo y el cumplimiento de objetivos, **más de la mitad de las empresas en las que trabajan las personas encuestadas no han desarrollado actuaciones en esta dirección**, ni han formado en el nuevo sistema de organización y gestión del trabajo. No obstante, el 62% considera que **sí se ha fomentado la “cultura del teletrabajo” internamente**; una cultura del teletrabajo más presente en el sector privado que en el público, si bien en este último se detecta una mayor tendencia a la instauración de mecanismos de control de la productividad. A medida que aumenta el tamaño de las empresas es más probable que estas desarrollen acciones de fomento de la organización del teletrabajo. Se trata de medidas no obstante cuya implantación crece conforme se consolida el modelo de organización en el tiempo.
- Además, la transición a esta nueva forma de organización requiere de un proceso de acompañamiento para lo que los procesos de formación resultan en muchas ocasiones necesarios. Sin embargo, **tan sólo el 36% de las personas que teletrabajan dicen haber sido formadas por sus empresas para adaptarse a esta nueva forma de organización del teletrabajo** (una formación centrada en la PRL y en el uso de plataformas tanto para la comunicación, como para la gestión del trabajo y el almacenaje de información). No obstante, el teletrabajo **parece estar funcionando en la práctica de manera muy satisfactoria**, pues la **gran mayoría (83%) de las personas que teletrabajan creen que no necesitan formación para mejorar su experiencia de teletrabajo**.

¿ESTÁN EN DEFINITIVA SATISFECHAS LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN CON ESTA MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

- **Existe un casi unánime consenso en torno a la satisfacción respecto a su experiencia del teletrabajo** (el 94% de las personas se sienten bastante o muy satisfechas). Esta satisfacción aumenta entre quienes más tiempo dedican en su jornada al teletrabajo, y está lógica y claramente relacionado con la mayor o menor percepción de las ventajas de esta modalidad de trabajo.
- No obstante, **la mayor parte de las personas entrevistadas en la Comunidad de Madrid optan por un modelo híbrido (70%)**, decantándose por un mayor peso del teletrabajo bajo esta modalidad.
- También los datos revelan que se produce **una notable adecuación entre el modelo de teletrabajo con el que las personas cuentan en la actualidad y el modelo por el que optarían si pudieran elegir**, pues en casi todos los casos se comprueba que la opción más elegida es la que responde a la frecuencia de teletrabajo en la que las personas se encuentran.



La seguridad y salud en el trabajo se transforman con el teletrabajo

El teletrabajo da lugar a una serie de circunstancias que transforman los riesgos de salud y seguridad habituales en el empleo presencial, ya sea agudizándolos o neutralizándolos. Es por ello que tanto la legislación, como las empresas y las personas teletrabajadoras tienen ante sí diversos retos en materia de prevención de riesgos laborales.

- Estas transformaciones se traducen en una reducción de los desplazamientos al puesto de trabajo que revierte en una **disminución de los accidentes *in itinere***. Por otro lado, **umentan los riesgos ergonómicos** -y por tanto, los de padecer trastornos musculoesqueléticos- como consecuencia de factores como la escasa adaptación estructural de las viviendas al teletrabajo, una dotación inadecuada o insuficiente de equipamiento ergonómico y las dificultades de una supervisión adecuada por parte de los servicios de PRL de las organizaciones y de inspección por parte de las instituciones competentes.

Pueden incrementarse también **los riesgos relacionados con la exposición eléctrica y a la radiación electromagnética, así como los relativos a caídas y accidentes**, nuevamente, a causa de posibles inadaptaciones de las viviendas y los obstáculos para un control adecuado.

- Aunque algunas empresas están desplegando distintos medios para tratar de controlar el cumplimiento de la normativa y recomendaciones relacionadas con la PRL, **actualmente, el mayor aval se funda en el principio de voluntariedad**, recayendo buena parte de la responsabilidad de este control en las personas teletrabajadoras.
- La multiplicidad de lugares de trabajo que plantea el teletrabajo podría complejizar el establecimiento de una **relación causal clara entre la actividad profesional y los distintos trastornos en que puede incurrir**, existiendo además la posibilidad de que, en caso de darse una mayor extensión de la modalidad, se **reduzcan las declaraciones oficiales de accidentes y enfermedades laborales**.
- El uso de las TIC tiene la potencialidad de adaptar la actividad profesional a las necesidades personales de los individuos, **otorgándoles mayor autonomía y motivación, pero puede inducir también a afecciones como el tecnoestrés**, sobre todo entre la población activa de mayor edad.

El teletrabajo puede incrementar las dificultades para ejercer el derecho a la desconexión digital, al poder difuminarse en mayor medida las fronteras entre la vida personal y la profesional a causa del empleo continuo de medios tecnológicos y de comunicación. La superposición de los diferentes planos vitales de la persona puede generar **dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, especialmente en el caso de las mujeres, existiendo un riesgo de sedimentación de los roles tradicionales de género.

- El teletrabajo contribuye a reducir en buena medida la interacción con otras personas. Aunque puede ser positivo para algunos perfiles de personas, ello puede degenerar en **situaciones de aislamiento social e invisibilidad laboral**, así como ser un caldo de cultivo para el acoso laboral y diversas afecciones psicosociales. Atendiendo a este riesgo se produce una **apuesta generalizada por la hibridación entre trabajo presencial y remoto** fundamentada, sobre todo, en la prevención de riesgos psicosociales; si bien la clave para afrontarlos en modelos de *full-remote* se halla en la capacidad y voluntad de las organizaciones para prevenirlos.



- El teletrabajo puede resultar una medida adecuada para la [seguridad de las víctimas de violencia de género](#) si estas no conviven con su agresor. En casuísticas contrarias, sin embargo, puede agudizarse la situación de violencia.



PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO:

Algunas de las vías para la promoción de la seguridad y la salud laboral en el teletrabajo pasan por un tratamiento general de la misma, indesligable de la falta generalizada de conocimientos y de herramientas en el mercado laboral para su adecuación y cumplimiento efectivos. Entre estas medidas de cariz más generalista y que podrían abordar especialmente bien algunos riesgos del trabajo remoto destacan:

- **La realización de cursos sobre gestión emocional por personas empleadas y cuadros de dirección.** Establecimiento de grupos de trabajo sobre bienestar en las organizaciones para garantizar que el personal tenga acceso a la información sobre sus derechos y responsabilidades en materia de salud y seguridad. Estos pueden tener un cariz temporal (de adaptación a una nueva situación o de una serie de recomendaciones o normativa que requieran cierta actualización) o permanente, contando además con la representación legal de las personas trabajadoras, personal del servicio de PRL de la organización y otros miembros de las plantillas.
- **Promoción de la salud física y de hábitos alimentarios saludables en las organizaciones**, mediante, por ejemplo, la difusión de enlaces a vídeos sobre el bienestar físico y mental y fomentando el uso de aplicaciones y servicios de ejercicio físico.
- **Establecimiento de nuevas opciones de apoyo psicológico** (o aumento de las existentes) para las personas trabajadoras, mediante el acceso a líneas de ayuda, asesoramiento y programas de asistencia a las y los empleados que les permitan recibirlo de manera confidencial. Para ello, es imprescindible una potenciación de este tipo de servicios tanto por parte del sistema sanitario público como en el seno de las propias organizaciones.
- **Dotación a la plantilla de todo el equipo de oficina necesario** para desarrollar su actividad de modo que disponga de medios pertinentes que sean totalmente compatibles con las normas de ergonomía.
- Inclusión y desarrollo del **derecho a la desconexión digital en la regulación relativa a la PRL.**
- **Elaboración de campañas informativas periódicas** por empresas, instituciones públicas y sindicatos acerca de la PRL, así como del derecho a la desconexión digital.
- **Un mayor seguimiento de la elaboración e implantación de los reglamentos y protocolos de PRL y de desconexión digital en las empresas por parte de las instituciones competentes.** Resulta, además, conveniente que tal desarrollo protocolario se dé a través de la negociación colectiva, a fin de prevenir perspectivas excesivamente unilaterales en una materia tan relevante.



De cara al teletrabajo específicamente, existen también algunas propuestas que pueden contribuir a una implantación más ajustada a la salud y la seguridad laboral. Una de las más cruciales es la **profesionalización del teletrabajo**. Conviene que este tipo de transformaciones sean acompañadas de **estrategias de formación tanto en competencias como en actitudes tecnológicas**, ya sean desde distintos niveles de las Administraciones Públicas como de las empresas. Ello no solo conlleva una procura del dominio de las herramientas propias del teletrabajo, sino también de los medios y protocolos de comunicación aplicables a cada puesto de trabajo, a fin de evitar riesgos relacionados con el tecnoestrés y otros de cariz organizacional como la ambigüedad de roles (María Teresa Moreno, IRSS; María Luz Rodríguez, Catedrática de Derecho del Trabajo UCLM).

Asimismo, la **conversión hacia modelos de organización del trabajo orientados hacia objetivos** concretos puede contribuir también a un adecuado asentamiento del teletrabajo que evite principalmente riesgos organizacionales y otros derivados de la invisibilidad individual de las personas empleadas.

Finalmente, y de forma más indirecta, el desarrollo de **espacios de coworking** puede facilitar la logística de la supervisión en materia de PRL. Además, desde el punto de vista psicosocial, también se potenciarían el relacionamiento social y el establecimiento de fronteras entre la vida personal y profesional, previniendo situaciones de aislamiento y haciendo más factible la efectuación del derecho a desconexión.

Los riesgos en términos del impacto de género del teletrabajo son notables

La extensión, puesta en práctica y asentamiento del teletrabajo no es igual para hombres y mujeres y entraña de hecho algunos riesgos, que pueden repercutir negativamente en la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

- El teletrabajo ha tenido una **evolución desigual desde la perspectiva de género**: durante la pandemia, por primera vez, la población teletrabajadora femenina era superior a la masculina (+2,2% en España y 1,1% en la CM); sin embargo, en el segundo trimestre de 2022, en la CM se vuelve a una mayor proporción de hombres teletrabajando (23,3%) que de mujeres (20,9%), lo que supone una **vuelta a la pauta de empleo anterior a la pandemia**.
- La flexibilidad que generalmente caracteriza al teletrabajo tiene la **potencialidad de contribuir a la conciliación y la corresponsabilidad en el hogar**. No obstante, la evolución de la proporción de género de la población teletrabajadora desde 2019 hasta ahora muestra la tendencia de **articulación del teletrabajo como un medio más para reproducir la “doble presencia” femenina**. Ello sucede con mayor intensidad entre las mujeres con hijas e hijos menores de 16 años. Así, **las mujeres emplean el teletrabajo como mecanismo de conciliación en mayor medida que los varones**.



- El uso feminizado del trabajo remoto para la conciliación compromete las opciones de promoción laboral de las mujeres y puede contribuir a mantener o incrementar la brecha salarial de género. De momento, sin embargo, las estadísticas oficiales no muestran grandes variaciones en la última cuestión desde la irrupción de la pandemia de COVID-19.

Tal uso, además, hace previsible una **intensificación de los riesgos laborales psicosociales entre la población teletrabajadora femenina**.

- A pesar del efecto que pueda impulsarse normativamente en materia de **promoción de la corresponsabilidad**, las problemáticas actualmente existentes en torno a ella y su traducción concreta en el teletrabajo remiten principalmente a una cuestión cultural.

¿CUÁL ES EL IMPACTO DIFERENCIAL DE GÉNERO PERCIBIDO DEL TELETRABAJO FRENTE A LA PRESENCIALIDAD SEGÚN LAS PERSONAS ENCUESTADAS?

- **EN TÉRMINOS DE CONCILIACIÓN**, uno de los aspectos más valorados entre las “aportaciones” del teletrabajo a la vida de las personas, se observan algunas diferencias relevantes por sexo: **los hombres manifiestan una mayor interferencia y dificultad para conciliar que las mujeres** (consideran en mayor medida que ellas que les resta tiempo de dedicación a la familia, tienen más dificultades para concentrarse y, por otro lado, sienten que sus responsabilidades familiares no les permiten trabajar el tiempo que necesitan). Una dificultad que se derivaría del menor hábito de conciliación, lo que implicaría una **menor capacidad de adaptación** por parte de muchos hombres que las mujeres, más habituadas, a la compatibilización de responsabilidades.

- El análisis cruzado del tipo de hogar y sexo permite concluir, no obstante, que: **el teletrabajo interfiere para los hombres en sentido negativo y en mayor medida que en las mujeres en su dedicación familiar, independientemente de su modelo de familia**; es decir, ellos renuncian más a la familia en favor del trabajo. Mientras que, por otro lado, la interferencia del ámbito familiar en el trabajo es más equilibrada entre sexos, y cuando es superior entre los hombres, salvo en el caso de las familias monoparentales, **las dificultades de conciliación no son las y los menores dependientes, sino otro tipo de responsabilidades**, que se observan especialmente en el caso de los hombres de parejas sin hijos.

La asunción de otras cargas familiares de personas dependientes interfiere de manera muy clara en mayor medida en términos de dificultades para su atención entre los hombres y en términos de interferencia en el trabajo por su atención a las mujeres.

En definitiva, se observa lo que podría llamarse una **cierta “victimización” por parte de los hombres en materia de conciliación**, que apuntan al trabajo como un factor que dificulta su dedicación familiar, su concentración y que interfiere en su trabajo en mayor medida que entre las mujeres.

Atendiendo al tipo de hogar se observa que entre las **familias monoparentales el teletrabajo se prefigura en mayor medida como un recurso muy favorable para la conciliación**, que ofrece notables ventajas.



PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO:

Los representantes sindicales entrevistados aseguran que la **negociación colectiva** en torno a los planes de igualdad no está poniendo en marcha aún medidas de prevención y supervisión en torno a los riesgos en materia de género que el teletrabajo plantea.

Desde algunos postulados sindicales se apuesta por la elaboración de **planes de igualdad** que tiendan a disminuir el número de reducciones de jornada por medio del teletrabajo. En su opinión, ello estimularía la corresponsabilidad. Antes esta carencia generalizada se reivindica la conveniencia de un **Plan de Igualdad regional** elaborado por el Gobierno de la Comunidad de Madrid que **guíe la acción de las empresas a este respecto**.

Desde otros flancos abogan por **dar tiempo al progresivo desarrollo de la negociación colectiva** en cuanto al teletrabajo en general y en relación con la igualdad de género bajo dicho formato en particular.

Otras propuestas invocan la posibilidad de **que las unidades de igualdad de las empresas traten de impulsar estudios de las plantillas** alrededor de cuestiones como la evolución del teletrabajo en función del género, así como de explorar formas de estimular una adhesión paritaria a la modalidad, a fin de socializar igualitariamente los riesgos y las oportunidades de esta forma de organización del trabajo (Eva Rimbau, profesora de economía y empresa UOC).

De forma similar, desde UGT (2021) se sugiere la conveniencia de un **seguimiento del teletrabajo dentro de los diagnósticos periódicos del plan de igualdad y concreción de los indicadores del diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable** (proporción de género en el uso de la modalidad, promociones y ascensos, formación recibida...), etc. Más allá de lo concerniente a los planes de igualdad, se realiza una serie de propuestas concretas entre las que cabe destacar:

- Establecimiento de un **“tiempo de teletrabajo universal para la empresa/sector”**, de modo que “todas las personas trabajadoras puedan ejercer un tiempo mínimo de teletrabajo semanal o mensual, en función de la negociación colectiva”.
- Promoción de **una cultura laboral con perspectiva de género en torno al teletrabajo**, a través de la formación en igualdad, la negociación colectiva y la comunicación de las medidas de igualdad adoptadas por la empresa.
- La **incondicionalidad de la flexibilidad** en la instauración del teletrabajo, considerando la posibilidad de elección de los días de actividad a distancia, el modo de estructurar el tiempo de teletrabajo y el lugar donde desarrollarlo.



Otras propuestas (Carnero, 2022) remarcan también la necesidad de que dicho cambio cultural en las organizaciones vaya acompañado de una **mayor fijación en los resultados del trabajo y en el cumplimiento de los objetivos**, restando importancia al cumplimiento de horarios y la presencialidad a la hora de valorar el rendimiento de las personas empleadas y asignar las compensaciones y retribuciones desde los cargos de dirección.

Finalmente, y en línea con el carácter estructural que tiene la desigualdad de género más allá del teletrabajo y el mundo laboral en general, se establece como garantía imprescindible para la superación de esta problemática una oferta de servicios públicos que cubra las necesidades de la población, relacionadas con el envejecimiento poblacional, pues todavía hoy son las mujeres quienes se encargan mayoritariamente del cuidado de las personas dependientes y de la tercera edad. Unos **servicios públicos que aseguren una socialización de los cuidados**, son clave para evitar el uso del teletrabajo como mera medida de conciliación o una evasión del mismo por las mujeres para evitar una intensificación de su doble presencia (Raquel Jiménez, Consultora Desarrollo Rural).

El teletrabajo puede contribuir, si se dan las condiciones necesarias, a frenar en cierta medida el despoblamiento rural

El teletrabajo es una potencial herramienta complementaria para evitar el despoblamiento rural: frenar el éxodo de personas jóvenes y atraer habitantes de las ciudades.

- El periodo de confinamiento y las distintas restricciones para aplacar la pandemia de COVID-19 han despertado entre la población española un mayor interés por el mundo rural. A su vez durante la pandemia, se generaron numerosas iniciativas que incentivan el teletrabajo en estos territorios, tales como espacios de cocreación, coliving y coworking o proyectos de desarrollo sostenible en los entornos rurales.
- Muchos pueblos pequeños no cuentan con las infraestructuras suficientes para amoldarse a las necesidades específicas del teletrabajo, en especial, en lo que se refiere a la conectividad. Todo ello es un hándicap para la atracción de población a estos territorios.

El potencial incremento de la población fija y flotante de los pequeños municipios derivado del teletrabajo puede suponer una oportunidad para mejorar las infraestructuras del mundo rural, facilitando su digitalización, la extensión e implantación de fibra óptica, una mayor oferta de las operadoras y la reactivación económica de los territorios.

- Uno de los posibles efectos más importantes del teletrabajo es su potencial para conservar población joven y, a su vez, incentivar el retorno de aquella parte de la misma que se ha visto impelida a migrar a zonas urbanas por motivos laborales. El teletrabajo puede impulsar también cambios de residencia con carácter no permanente, sino flexible, como es el caso de las segundas viviendas o de los nómadas digitales.



La Comunidad de Madrid, no obstante, no constituiría uno de los territorios más atractivos para personas teletrabajadoras, ni siquiera su entorno rural, dado el mayor interés que despiertan territorios con un carácter generalmente más vacacional, como el litoral peninsular, o el lugar de origen de muchas personas trabajadoras migradas a Madrid por motivos laborales.

El full-remote parece ser el formato que incentivaría en mayor medida los beneficios en el mundo rural, pero resulta ser el menos común, siendo la apuesta generalizada por el tejido empresarial madrileño la plena presencialidad o el modelo híbrido.

¿EN QUÉ MEDIDA EL TELETRABAJO PUEDE CONTRIBUIR A PRODUCIR DESPLAZAMIENTOS DE POBLACIÓN AL MUNDO RURAL SEGÚN LAS PERSONAS ENCUESTADAS?

Las cifras en este sentido hablan por sí solas: el 8% de las personas de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid señalan que habían trasladado su residencia a otro municipio cuando comenzaron a teletrabajar, gracias a la posibilidad de trabajar desde su hogar; el 11% muestran voluntad de mudarse a un entorno rural; y el 41% apuntan a que si sus condiciones se lo permitieran les gustaría mudarse a un municipio rural.

El perfil de las personas que han realizado o están dispuestas a realizar este desplazamiento ofrece ciertas pistas de cuáles son las potenciales “nómadas rurales”: jóvenes de menos de 34 años, sin menores a su cargo por el momento, que residen en la actualidad en la capital, trabajan en el sector privado, y prioritariamente en empresas grandes.

Las personas que piensan en este potencial cambio de residencia plantean como condición más importante la disponibilidad de servicios de internet, y piensan sobre todo en que sea un entorno económicamente más barato y que cuente con buenas infraestructuras de transporte, a lo que se une la oferta de centros educativos y la oferta de espacios de ocio y culturales. Estos son los elementos básicos necesarios para plantear cualquier proceso de movilización al entorno rural de las personas que teletrabajan.

PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO:

Hallamos diversos mecanismos para potenciar el teletrabajo como herramienta complementaria de freno del despoblamiento rural:

- Establecimiento de una **estrategia de atracción de nuevos habitantes y de retorno de anteriores**. “Uno de los perfiles en que debe basarse el medio rural es en la población pendular” (Roberto Ortega, RNPA). Aunque el objetivo final es que aumente la población fija en los pequeños municipios, una medida transitoria puede ser la atracción de personas que teletrabajan, aunque sea, durante pequeños periodos de tiempo, generando igualmente un impacto económico durante el mismo y sirviendo para normalizar y dar a conocer las condiciones de vida en el mundo rural y sus ventajas, sirviendo así de reclamo.



- El impulso de **servicios como centros de coworking y/o coliving** pueden ser elementales para atraer en primera instancia a esa población teletrabajadora pendular. Martín Fleischer (El Refugio) hace un llamamiento a las Administraciones Públicas para facilitar el asentamiento de este tipo de negocios, generalmente fruto de la iniciativa de pequeñas/os emprendedoras/es, mediante:
 - Dotación a los ayuntamientos de municipios rurales de medios para asesorar y acompañar a los pequeños negocios locales en cuestiones como desarrollo de negocio o detección y petición de subvenciones y ayudas.
 - Una difusión más intensa y directa de las subvenciones y ayudas lanzadas para la promoción de pymes en el medio rural por parte de las Administraciones.
 - Generación de espacios de colaboración de negocios y proyectos de emprendimiento en todo el territorio rural madrileño, como semilleros de empresas.

Desde (UGT) se ejemplifican iniciativas públicas que van en esta línea con la conversión de espacios (o parte de ellos) municipales como bibliotecas en *coworkings*:

- Procurar **incentivos** para que las empresas con oficios teletrabajables se aproximen a los entornos rurales -incluso mediante su asentamiento en el extrarradio metropolitano-, de modo que las personas teletrabajadoras puedan continuar estando a una distancia prudencial de sus centros de trabajo (en caso de modelos híbridos o ante el surgimiento de urgencias de algún tipo).
- Generación de **espacios de coordinación entre instituciones municipales** para compartir sus experiencias particulares y conseguir mayor capacidad de difusión ante la población en general y de presión ante los gobiernos.
- Ampliar la gama de **servicios e infraestructuras** (servicios públicos, conexión a internet, ocio y cultura) en el medio rural para la atracción de nuevos y antiguos habitantes, asegurando así un asentamiento más estable por parte del perfil social que más teletrabaja actualmente (personas entre los 35 y 45 años y con responsabilidades familiares).

En el caso del **transporte público** se propone la organización de líneas de autobuses rápidas y directas que conecten algunos días por semana municipios del ámbito rural con algún nudo de comunicaciones.

- Asimismo, Raquel Jiménez (Consultora Desarrollo Rural), reivindica la necesidad de una visión estratégica para paliar las carencias en servicios públicos en el medio rural y tratar de “sortear” los obstáculos que detecta por parte de la Ley 7/1985:

“Ha de verse qué municipios pueden ser clave para ser receptores de población que teletrabaja y vamos a adaptarlos para que realmente sean focos de atracción de esa población que teletrabaja. No es algo que pueda darse en todos los pueblos, pero pueden hacerse proyectos piloto”.



- Generación de comunidad para aplacar la “volatilidad” de las/los nómadas digitales en los términos mencionados por Raquel Pastos sobre la evitación de romantizar o idealizar el mundo rural.

El teletrabajo puede resultar también una **oportunidad para los empleadores rurales para acceder al “talento global”**. La integración del trabajo remoto en los procesos de negocio puede contribuir a que las empresas locales se tornen más resilientes y se mantengan en su entorno local sin tener por qué deslocalizarse o migrar a las grandes urbes (Braesemann, 2022).

Son muchos los impactos del teletrabajo ...

La productividad no tiene por qué verse afectada por el formato en que las personas trabajadoras desempeñan su actividad, siendo realmente claves el modo en que se organiza el trabajo y su supervisión por parte de la empresa, la adaptación tecnológica y las características de la actividad en sí.

- Los sindicatos consultados señalan que muchas empresas atribuyen a las **dificultades para la medición de la productividad** su recelo hacia la implantación del teletrabajo, cuando el problema es que **muchas no han tenido hasta ahora métodos de establecimiento de métricas y objetivos de productividad**. En paralelo se produce una **identificación implícita de productividad con vigilancia presencial directa** por parte de los cuadros medios y directivos de las organizaciones, **asociada a una cultura presentista** que lleva a seguir apostando por formas de control directo y presencial del trabajo. Desde CEIM no se detecta esa cultura presentista pues, si bien hay sectores donde no es posible la presencialidad, allá donde lo es, se está llegando a acuerdos.
- Esta modalidad tiende a tener un **impacto positivo en tareas creativas, labores complejas que pueden realizarse individualmente y otras que requieren de una baja interacción social**. Por otra parte, **el ahorro de tiempo y energía en actividades como el transporte hasta el puesto de trabajo puede contribuir a la disminución del estrés y el cansancio**, repercutiendo positivamente en el rendimiento.
- Las potenciales mejoras de productividad derivadas de la digitalización de la que se sirve el teletrabajo lleva a abrir también el debate de la reducción de las jornadas de trabajo y al planteamiento de las **jornadas de cuatro días**, con la misma remuneración, aprovechando las ganancias de productividad.



PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO:

El trabajo por objetivos puede constituir una de las mejores formas de organización de las labores en las organizaciones con plantillas que teletrabajan, solventando algunos de los riesgos mencionados, pero pudiendo apuntalar otros como los psicosociales derivados de la llamada “paradoja de la autonomía”.

Nuevamente, por otro lado, resulta **necesario atender al presentismo imperante en algunas empresas**, pudiendo este deberse más bien a cuestiones subjetivas o culturales que a razones verdaderamente centradas en las necesidades técnicas, organizacionales y del personal. De ser así, los **cuadros medios y directivos** -generalmente, encargados de la supervisión del trabajo- son piedras angulares de toque en estas situaciones, por lo que su **formación y concienciación sobre las posibilidades ofrecidas por el teletrabajo y los medios para gestionarlo serían especialmente relevantes**. No obstante, el desmantelamiento físico de las empresas tampoco sería la solución, y en algunos sectores la presencialidad continúa siendo necesaria.

La extensión del teletrabajo corre el riesgo de generar una **triple brecha social**: entre empresas, ocupaciones y compañeras/os de trabajo.

- El trabajo remoto plantea el surgimiento de nuevas diferencias entre distintas ocupaciones atendiendo al desarrollo o no de teletrabajo, incluso entre aquellas más cualificadas. Ello comenzaría a configurar una suerte de **nuevo estatus sociolaboral** y, por tanto, a convertirse en un **nuevo elemento de atomización del mercado laboral**.
- Puede ser motivo también de división dentro de la propia plantilla de una misma organización, apareciendo el riesgo del surgimiento de sentimientos de agravio comparativo entre compañeras/os, así como de brechas salariales y diferencias en las oportunidades de promoción.
- Se erige no obstante también como una **nueva ventana de oportunidad para las empresas para la captación de talento, especialmente útil para las de menor tamaño, pero más accesible para las grandes**, lo que podría dar lugar, a su vez, a una **nueva brecha entre estos tipos de empresa**.

Las personas con discapacidad pueden ver aumentadas sus posibilidades de integración sociolaboral gracias a la flexibilidad geográfica ofrecida por el teletrabajo (en especial, en el caso de personas con movilidad reducida) y la digitalización de la actividad laboral que lo fundamenta; aunque han de tenerse en cuenta diversas variables organizacionales antes de asumirlo como medida complementaria de inclusión, a fin de evitar nuevos riesgos de discriminación o de corte psicosocial.



Las características de la **demanda de vivienda y el modelo de ciudad** pueden verse afectados por una futura extensión del teletrabajo.

- La readaptación de los hogares al teletrabajo puede incentivar la **búsqueda de viviendas en zonas donde estas sean más grandes y asequibles, generalmente situadas en las periferias urbanas.**
- Una extensión masiva del teletrabajo podría implicar **la pérdida del tejido empresarial dependiente de la presencialidad**, en especial el relacionado con el transporte (vehículos privados y carburantes), la restauración, el ocio, el sector inmobiliario de oficinas, los servicios de mensajería y el comercio, que tienden a concretarse en determinadas zonas céntricas o áreas muy concretas de las ciudades.
- Por otro lado, la **intensificación de la vida en los barrios** y zonas residenciales de las personas teletrabajadoras pueden potenciar iniciativas como las políticas encaminadas a lograr **la “ciudad de los 15 minutos”**. Ello obliga a repensar la ciudad desde la nueva vida cotidiana de los barrios. Una población que pasa más tiempo en su domicilio otorga un mayor protagonismo a la vida en el barrio, suponiendo una **oportunidad para descentralizar los servicios y negocios en las ciudades y destensar el clivaje centro-periferia.**
- Sería también previsible una reducción de la afluencia en el transporte público y el tráfico rodado, con la consecuente **mejora de la calidad del aire en las ciudades y aumento de la calidad de tales servicios y medios**
- Complementariamente, se abren **nuevas oportunidades para el desarrollo de espacios municipales y negocios como los coworkings**



PROPUESTAS DERIVADAS DE ESTE ESTUDIO:

El **establecimiento de criterios objetivos, accesibles y públicos para el conjunto de las personas trabajadoras en una organización en torno a la conversión al teletrabajo** (o el mantenimiento de tal circunstancia) puede contribuir a prevenir la generación de *brechas subjetivas* dentro de las plantillas. La dimensión técnica es la que mayor peso habría de tener en este conjunto de criterios, es decir, la posibilidad de adaptar las tareas de un puesto de trabajo dado a las condiciones propias del teletrabajo sin menoscabo de la calidad de su cumplimiento.

Es responsabilidad también de sindicatos, empresas y Administraciones Públicas la **concienciación y difusión entre la población trabajadora acerca de las características, ventajas y desventajas del teletrabajo frente a la presencialidad tradicional**. Teniendo en cuenta el bajo grado de extensión del primero, **la información que maneja la mayoría poblacional es todavía escasa y parcial**, estando basada fundamentalmente en: 1) la experiencia vivida durante el período de la pandemia de mayores restricciones sanitarias -totalmente excepcional y que forzó una implantación temporal del teletrabajo poco o nada planificada y sin ciertas garantías jurídicas y económicas-; y 2) la experiencia minoritaria de aquellos empleos que ya desde años antes de la pandemia se practicaban a remoto, en parte debido a ciertas condiciones de posibilidad que no siempre son extrapolables a otros puestos de trabajo y ocupaciones.

Esta concienciación es relevante no solo para que quienes tengan oportunidad de decidir entre estas modalidades de organización del trabajo puedan hacerlo en base a **un conocimiento más objetivo acerca del teletrabajo -tal vez excesivamente idealizado en los últimos tiempos-**, sino también para **aplacar el surgimiento de ese nuevo estatus sociolaboral de las personas teletrabajadoras**, basado precisamente en aquella mistificación.

Por último, si realmente se desea promover un mayor nivel de teletrabajo en España, sería conveniente **atender la nueva potencial brecha entre grandes empresas y pymes**, que puede acarrear la extensión del trabajo remoto, dotando a las segundas de recursos y apoyo para amoldar sus formas organizativas, prácticas de gestión de personal e instalaciones a dicha modalidad.

¿CUÁL ES EL IMPACTO DIFERENCIAL PERCIBIDO DEL TELETRABAJO FRENTE A LA PRESENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS ENCUESTADAS?

- En términos generales, **el impacto percibido del teletrabajo sobre LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS RESULTADOS es de forma mayoritaria positivo**, o al menos no ha alterado respecto a la presencialidad de forma sustantiva otros aspectos relacionados con el clima y la comunicación de los equipos. En todo caso, la dimensión comunicativa interna (con jefaturas o compañeros/as es la más afectada negativamente (para un 13% y 28% respectivamente); y **los elementos relacionados con la organización personal del tiempo y el cumplimiento de objetivos**



(manejo del tiempo, concentración, productividad) los más beneficiados a juicio de la mayoría de las personas encuestadas, pues en un 60% de los casos consideran que han mejorado con el teletrabajo.

- La **PROLONGACIÓN DE LAS JORNADAS con la consiguiente sobrededicación horaria es uno de los cambios más relevantes** que se pone de manifiesto por parte de las personas encuestadas. Un 66% han tenido que teletrabajar fuera de horario, siendo un 17% las personas que tendrían una sobrededicación muy frecuente; pero lo más preocupante es que el 33% de todas las personas que han tenido esta extensión de la jornada señalan que esta es más frecuente en su tiempo de teletrabajo que en el presencial.
- Las personas consideran que el teletrabajo no ha tenido un impacto diferencial negativo respecto a la presencialidad en términos de **RIESGOS FÍSICOS O PSICOSOCIALES, salvo en lo relativo a la sensación de aislamiento** (el 36% se han sentido “más aisladas” en la modalidad de teletrabajo que en la presencial). Por otro lado, el trabajo presencial parece tener un impacto más negativo que el teletrabajo en términos de **cansancio físico** para casi la mitad de las personas encuestadas.

La mayor parte de las personas **no encuentran apenas diferencias** entre el trabajo presencial y el teletrabajo en términos de su impacto sobre las **relaciones de acompañamiento y apoyo**, entre personas compañeras y con su jefatura.

- Entre las aportaciones más positivas del teletrabajo en términos de salud física y psicológica, se apunta al hecho de que el **teletrabajo se convierte en un potenciador de hábitos saludables**: así, se considera que **contribuye a una alimentación más saludable** (el 67,5% así lo considera), como a una mayor disposición de tiempo, lo que permite **realizar más actividades de ocio y tiempo libre**.
- Las personas perciben de manera prioritaria **LAS VENTAJAS** que se derivan para su vida cotidiana, y en menor medida las que repercuten en las empresas o en la sociedad en su conjunto. La principal ventaja señalada (por un 70%) es la **reducción del tiempo en desplazamientos**, lo que libera de tiempo a las personas para poder desarrollar otras actividades, y contribuye en parte a otra de las ventajas señaladas, el ahorro de dinero. La segunda ventaja, **identificada en una mayor proporción por las mujeres que por los hombres, es la facilitación que produce el teletrabajo para la conciliación de la vida familiar y laboral**, a lo que contribuye otra ventaja, la flexibilidad de horarios.
- La principal **DESVENTAJA** planteada (señalada por el 64%) sin diferencia por sexo, es la relativa a la **pérdida de contacto con las y los compañeros, al aislamiento o soledad**, seguida de la **dificultad para desconectar del trabajo en el hogar (47%)**; y en tercer lugar se apunta al tema de **los costes para las personas del teletrabajo (42%)**, que se considera debería asumir la empresa.



BIBLIOGRAFÍA

- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, VIII (32), 2-6. Traducido en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503-514). Icaria Editorial.
- Battiston, D., J. Blanes, I. Vidal y Kirchmaier, T. (2017). Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams, *CEPR Discussion Paper*, 11924. <https://cepr.org/publications/dp11924>
- Bisello, M. y Profous, C. (2022). *Is telework really a 'green' choice? An overview and assessment of its climate impacts*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-during-the-pandemic-prevalence-working-conditions-and-regulations#wp-106999>
- Büttner, L. y Breitzkreuz, A. (2021). *Un año de teletrabajo: Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2*. Greenpeace. <https://es.greenpeace.org/es/sala-de-prensa/informes/un-año-de-teletrabajo-su-impacto-en-la-movilidad-y-en-las-emisiones-de-co2/>
- Borràs Català,, V, y Moreno Colom, S. (2021). La crisis de la covid-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad perdida?. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 187-209. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.100>
- Braesemann, F. (2022, septiembre). Can remote work bridge the urban-rural divide?. *FDIIntelligence, Financial Times*. <https://www.fdiintelligence.com/content/feature/can-remote-work-bridge-the-urbanrural-divide-81243>
- Carnero, E. (2022). El teletrabajo podría acrecentar aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres. *Universitat Oberta de Catalunya*. <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/035-teletrabajo-crece-brecha-salarial-hombres-mujeres.html#ot-pc-content>
- CC.OO. (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. <https://www.pv.ccoo.es/5b27ca809dcc63aaf471267a8677a78e000050.pdf>
- Comisión Europea. (2022). *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions REPowerEU Plan*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A230%3AFIN&qid=1653033742483>
- Comisión Europea. (2019). *Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions The European Green Deal*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1576150542719&uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>
- Comunidad de Madrid. (3 de enero, 2022). La Comunidad de Madrid determina presencialidad en la vuelta a clase en todas las etapas educativas desde el 10 de enero. <https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/01/03/comunidad-madrid-determina-presencialidad-vuelta-clase-todas-etapas-educativas-10-enero#:~:text=La%20Comunidad%20de%20Madrid%20ha%20determinado%20la%20presencialidad,como%20establece%20el%20calendario%20escolar%20del%20curso%202021%20F22.>
- Conde-Ruiz, J- I., Jansen M. y Lahera Forteza, J. (2022). ¿Cómo regular el teletrabajo? *FEDEA-Apuntes*. https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2022/ap2022-16.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=actualidad&utm_campaign=estudio



- Consejo Europeo. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?opcion=VerHtml&nmnorma=11531#no-back-button
- de la Puebla, A. (2020). Teletrabajo y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(3), 4-11. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>
- de Vos, D., Meijers, E., & van Ham, M. (2018). Working from home and the willingness to accept a longer commute. *The Annals of Regional Science*, 61(2), 375-398. <https://t.umblr.com/redirect?z=https%3A%2F%2Flink.springer.com%2Farticle%2F10.1007%2Fs00168-018-0873-6&t=OTI2OTFiOWE4MzVjNzhjNzk5ZDkwZGNmNjhZmRiY2FIMDNmM2Q1NixzUFBNRXFkag%3D%3D&b=t%3A-MU66TbjboEO1jGrAcPD3A&p=https%3A%2F%2Fworklabournewsresearch.tumblr.com%2Fpost%2F620563204716756992%2Fsetting-boundaries-and-staying-productive-when&m=0&ts=1670573375>
- Díaz-Lanchas, J., Loras, D. y Roldán, T. (2022). Despoblación y políticas de lugar: un análisis de la brecha demográfica, económica y de actitudes. *EsadeEcPol Brief*, 23. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/despoblacion-politicas-de-lugar-analisis-brecha-demografica-economica-y-de-actitudes/>
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
- Eurofound. (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employment-and-working-life>
- European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA]. (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. European Risk Observatory Summary*. <https://samiconsulting.co.uk/wp-content/uploads/2020/06/Foresight-Digitalisation-new-OSH-risks-2025-summary.pdf>
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L. y Jennifer, G. (2020). How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA Institut of Labor Economics*, Discussion Paper 13434. <https://www.iza.org/publications/dp/13434/how-the-covid-19-lockdown-affected-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-in-spain>
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A., y Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393. <https://href.li/?http://publish.illinois.edu/ravigajendran/files/2014/08/PPpsych-Final.pdf>



- Gobierno de España. (2020). *Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030*. https://www.miteco.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/plan-nacional-integrado-energia-clima/plannacionalintegradodeenergaiyclima2021-2030_tcm30-546623.pdf
- Gobierno de España. (2020). *España Digital 2026*. <https://espanadigital.gob.es/>
- Golden, T.D. y Gajendran, R.S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology* 34, 55–69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- González, L. (2020). La crisis de la covid-19 y las desigualdades de género. En F. Felgueroso y A. de la Fuente, *Aspectos económicos de la crisis del Covid-19* (pp. 3-8). FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2020-44.pdf>
- Gschwind, L. y Vargas, O. (2019). Telework and its effects in Europe. En J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century* (36-75). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_723395/lang-en/index.htm
- International Energy Agency. (2022). *Playing my part. How to save money, reduce reliance on Russian energy, support Ukraine and help the planet*. <https://iea.blob.core.windows.net/assets/cbc97c70-8bcf-4376-a8a9-4cd875195f6a/Playingmypart.pdf>
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. y Andrey, J. (2008). 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender Work and Organization*, 15(5), 454-476. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hupkau, C. y Petrongolo, B. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal Studies*, 41 (3), 623–651. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12245>
- Hupkau, C. y García-Guzmán, P. (2022). Las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia. *Esade EcPol Insight*, 34. https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/03/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Insight_34_WomenCrossCountry-1_compressed.pdf?_gl=1*twa5pc*_up*MQ..*_ga*MTkxMDg5ODQ0Ny4xNjYyNTUxNjkx*_ga_S41Q3C9XT0*MTY2MjU1MTY5MC4xLjAuMTY2MjU1MTY5MC4wLjAuMA..
- IEA. (2022). *Un plan con 10 medidas para reducir el consumo*. https://iea.blob.core.windows.net/assets/6baf76de-229f-4c6f-a548-47cd8cbe26b4/A10-PointPlantoCutOilUse_Spanish.pdf
- Kamal, R. (2021, julio). 'The Great Resignation': June's US jobs report hides unusual trend. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2021/jul/03/us-jobs-report-june-trend>
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>



- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- López Ahumada, J.E. (2021). La ordenación española del trabajo a distancia y el teletrabajo: la extensión y normalización del modelo legal. Noticias Cielo Laboral. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/lopez_noticias_cielo_n10_2021-1.pdf
- López Ahumada, J. E. (2021). La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXXI(281), 513-540. <http://10.22201/fder.24488933e.2021.281-2.81078>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2020). *Plan para la Conectividad y las Infraestructuras Digitales*. https://portal.mineco.gob.es/RecursosNoticia/mineco/prensa/noticias/2020/201201_np_conectividad.pdf
- Ministerio de Pesca, Agricultura y Alimentación. (2021). *II Plan de Acción 2021-2023. Estrategia de Digitalización del Sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural*. https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-estrategias/estrategia-digitalizacion-sector-agroalimentario/ii-plan-accion-estrategia-digitalizacion-2021-2023_tcm30-583049.pdf
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2019). *Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico*. Directrices Generales. https://mpt.gob.es/portal/reto_demografico/Estrategia_Nacional.html
- Murthy, V. H., 2017, 'Work and the loneliness epidemic', Harvard Business Review. <https://hbr.org/cover-story/2017/09/work-and-the-loneliness-epidemic>
- Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad. (2021). Indicadores de Género de la Sociedad Digital. *Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaría General Técnica*. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/Indicadores-de-genero-de-la-Sociedad-Digital>
- OIT (1996). *Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184
- OIT (1996). *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Olías, L. (1 de agosto, 2022). Las medidas de ahorro energético, una a una: del límite al aire acondicionado y el apagado de escaparates al teletrabajo. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/economia/medidas-ahorro-energetico-limite-aire-acondicionado-apagado-escaparates-teletrabajo_1_9216428.html
- Owl Labs. (2019). *Equal Pay for Equal Work (From Home)*. <https://resources.owlabs.com/equal-pay-for-equal-work>
- Pérez-Zapata, O., A. Serrano, G. Álvarez-Hernández y C. Castaño (2016). Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox. *Work organisation, labour and globalisation*, 10(2), pp. 27-49.



- Radiotelevisión Española [RTVE]. (25 de agosto, 2021). Así será la vuelta al cole: mascarilla desde los seis años, máxima presencialidad y menos distancias. <https://www.rtve.es/noticias/20210825/protocolo-covid-nuevo-curso-escolar/2164140.shtml>
- Randstad. (2021). *Informe teletrabajo en España*. <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>
- Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos. [Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos](https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-11430-consolidado.pdf)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3824>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural. <https://www.boe.es/boe/dias/2022/08/02/pdfs/BOE-A-2022-12925.pdf>
- Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por CC OO y UGT (código número 28000745011982). https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/07/22/BOCM-20190722-33.PDF
- Resolución de 16 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, suscrito por la asociación empresas del Comercio e Industrias del Metal de Madrid (AECIM) y por la representación sindical, CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982). https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/10/12/BOCM-20211012-1.PDF
- Resolución de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español (Copyme) y por los sindicatos UGT y CCOO. https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2019/10/26/BOCM-20191026-1.PDF
- Resolución de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por COMAT y la Asociación Empresarial UNO y por la representación sindical de CC OO y UGT (código número 28100055012016). https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/09/17/BOCM-20210917-22.PDF



- Resolución de 22 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical. <https://www.bocm.es/bocm-20220813-1>
- Resolución de 4 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Doblaje y Sonorización (Rama Artística), suscrito por AEDMA y AMAEDYS y por la representación sindical ADOMA, FSC-CC.OO., LOCUMAD Y FESMC-UGT Madrid (código número 28100045012015). https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/08/21/BOCM-20210821-2.PDF
- Rico, J. L. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas*, 79 (155), 567-575. <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/17625>
- Rimbau, E. (2019). Digitalización y bienestar de los trabajadores. *IUSLabor*, 2. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.01>
- Rodríguez, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. *TEORDER*, 23, 70-90. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/421/414>
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. <https://www.academica.org/000-097/581.pdf>
- Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia de la comunicación social*, 26, Número especial, 11-18. <https://dx.doi.org/10.5209/hics.742>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (3), 225-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318057001>
- Sánchez R. (2022) "De Tuaregs 4.0 a las ciudades del futuro" en *Revista Telos*, 121, 55-59. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-121-el-futuro-del-trabajo/773/#close>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. y Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27 (3), 193-207. https://www.academia.edu/11117356/Impact_of_telework_on_exhaustion_and_job_engagement_a_job_demands_and_job_resources_model
- Scozzafava, A. (2020). Los españoles quieren teletrabajar. Encuesta y análisis sobre el teletrabajo en España. *Cámara de Comercio de España*. <https://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2020/09/ENCUESTA-TELETRABAJO-Julio-2020-1-1.pdf>
- Sevilla, A. y Smith, S. (2020). Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplemen), 169-186. https://academic.oup.com/oxrep/article/36/Supplement_1/S169/5899014
- Sostero M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. and Bisello, M. (2020), Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? *JRC Technical Report 2020/05, JRC121193, European Commission, Sevilla*. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en



- Suso, A. (2022). Políticas públicas para armonizar las nuevas formas de organización. ¿Pasa el futuro del trabajo por el teletrabajo? *Revista Telos*, 121, 62-67. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-121-el-futuro-del-trabajo/773/#close>
- ter Hoeven, C. L. y van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30 (3), 237-255. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ntwe.12052>
- Tomasina F y Pisani A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Arch Prev Riesgos Labor*, 25(2):147-61. <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/199>
- UGT. (2021). Teletrabajo y Corresponsabilidad. *Estudios*, 16. <https://servicioestudiosugt.com/teletrabajo-y-corresponsabilidad/>
- UGT (2022, marzo). UGT exige a las empresas negociar el teletrabajo y la desconexión digital en los convenios colectivos. <https://www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/ugt-exige-a-las-empresas-negociar-el-teletrabajo-y-la-desconexion-digital-en-los-convenios-colectivos/>
- Vargas, O. et al. (2020): *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound. <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>



ANEXO METODOLÓGICO

► ANÁLISIS DE DATOS SECUNDARIOS – MICRODATOS DEL INE

Con el objetivo de comprender la situación del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y compararla con la situación en España y el resto de Comunidades Autónomas, se ha realizado un análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2022 y de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC en los Hogares del año 2021.

En cuanto a la EPA, los microdatos relacionados con el teletrabajo no son de carácter público. Por ello, tuvieron que ser solicitados al Instituto Nacional de Estadística para su posterior explotación. La variable de frecuencia de teletrabajo, comienza a tenerse en cuenta en esta encuesta a partir del segundo trimestre de 2020 y tiene la siguiente redacción y categorías:

En las últimas 4 semanas, ¿trabajó algún día en su domicilio particular?

- Ocasionalmente
- Más de la mitad de los días que trabajó
- No, ningún día
- No sabe

Además del análisis realizado sobre la evolución comparada del teletrabajo en la Comunidad de Madrid, se ha realizado un análisis de esta variable según las variables demográficas y laborales más relevantes con el objetivo de conocer el perfil de las personas teletrabajadoras, complementar el análisis de los puestos de trabajo teletrabajables (explicado a continuación) y confeccionar la muestra para la encuesta realizada. En concreto, se realizó dicha explotación según las variables: sexo, edad, nivel educativo, ocupación, rama de actividad, situación profesional, tipo de contrato y tipo de jornada laboral.

Asimismo, se realiza un análisis en profundidad de las variables ocupación y rama de actividad siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) a dos dígitos y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) a tres dígitos; con el objetivo de profundizar en las ocupaciones y ramas de actividad donde más se teletrabaja y analizar el teletrabajo potencial en el conjunto de España y la CM.

En relación con la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de TIC, los datos sí son de carácter público y fueron utilizados de manera complementaria a los datos de la EPA. En concreto, esta encuesta, además de presentar la distribución e incidencia de las personas que teletrabajan, añade otros aspectos relativos a las jornadas telemáticas realizadas y la preferencia de la población, los tipos de trabajo según su disponibilidad para esta modalidad de trabajo remoto, la valoración de ésta y los motivos por los que no se teletrabaja.

► PUESTOS DE TRABAJO TELETRABAJABLES

La metodología utilizada en este estudio para calcular las ocupaciones teletrabajables adapta la encuesta “Indagine Campionara delle Professioni” (ICP) de Italia, que incorpora información sobre las tareas, competencias, contextos laborales y características organizativas de las ocupaciones de ese país, equivalentes a las ocupaciones de los distintos países europeos en base a las categorías CIUO-08. A partir del análisis de esta encuesta y de la Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo (EWCS), se construye un índice de teletrabajo técnico y un índice de interacción social.

- **Índice de teletrabajo técnico:** se refiere a las tareas que implican operaciones directas y físicas con cosas o personas, por lo que no pueden realizarse a distancia.



La siguiente Tabla indica las variables recogidas en las que se clasifican las ocupaciones a 5 dígitos en el caso de la ICP y a 3 dígitos desde la EWCS. Esto permite tener todas las ocupaciones a 3 dígitos clasificadas según su índice de teletrabajo técnico, que va de 0 a 100 puntos, donde 0 es un empleo completamente no teletrabajable desde el aspecto técnico, y 100 es completamente teletrabajable.

Variable	Escala utilizada	Fuente
Destreza manual	Importancia (0-100)	ICP
Destreza de los dedos	Importancia (0-100)	ICP
Realización de actividades físicas generales	Importancia (0-100)	ICP
Manipulación y desplazamiento de objetos	Importancia (0-100)	ICP
Inspección de equipos, estructuras o materiales	Importancia (0-100)	ICP
Operar vehículos, dispositivos mecanizados o equipos	Importancia (0-100)	ICP
Levantar o mover personas	Frecuencia (escala 7 puntos)	EWCS

- **Índice de interacción social:** este índice busca ser una calificación de la evaluación de la teletrabajabilidad técnica (índice anterior). Toda ocupación parcial o totalmente teletrabajable desde su dimensión técnica puede ser también evaluada en términos de cuán socialmente cómoda y eficiente será la prestación de trabajo a distancia, según el grado de interacción social que supone.

La siguiente tabla muestra las variables consideradas en este análisis, las que también se agrupan de 0 a 100, construyendo un índice que califica las ocupaciones a 3 dígitos de 0 a 100, donde a mayor puntuación esto significa un componente más fuerte de interacción social en las tareas desempeñadas.

Variable	Escala utilizada	Fuente
Influenciar o vender	Importancia (0-100)	ICP
Formar y enseñar	Importancia (0-100)	ICP
Asistir y cuidar a personas	Importancia (0-100)	ICP
Actuar o trabajar directamente con el público	Importancia (0-100)	ICP
Coordinar el trabajo y tareas de los demás	Importancia (0-100)	ICP

En base a la plataforma de conversión INE, se transformaron las ocupaciones ISCO-08 (CIUO) a CNO-08, adaptándolas a la realidad española. Esto permitió tener el detalle para las ocupaciones del contexto de España a tres dígitos del índice de teletrabajabilidad técnica y de interacción social de las ocupaciones.

Una vez se contaba con esta información, fue incorporada a los microdatos de la EPA solicitados al INE (datos del segundo trimestre del 2022), de tal manera que así se cuenta con la información de la población ocupada de España y de la Comunidad de Madrid según distintas variables sociodemográficas y de situación laboral, incluyendo el módulo específico sobre condiciones en el trabajo y teletrabajo efectivo.



		Índice de Teletrabajo Técnico (1-100)	
		Menor de 40	De 40 a 100
Índice de Interacción Social (1-100)	Menor de 50	<p>No teletrabajable</p> <p>Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, pero que no requieren una alta interacción social. Algunos de estos empleos podrían ser automatizados.</p> <p>Ej.: Conductores de camiones (cód. 843), Técnicos de control de procesos (cód. 313).</p>	<p>Totalmente teletrabajable</p> <p>Empleos totalmente teletrabajables desde el componente técnico, y que no requieren una alta interacción social.</p> <p>Ej.: Empleados contables y financieros (cód. 411), Especialistas en finanzas (cód. 261)</p>
	De 50 a 100	<p>No teletrabajable</p> <p>Empleos que no pueden ser teletrabajables desde el aspecto técnico, y que requieren un alto contacto social. Son los menos probables de ser teletrabajables.</p> <p>Ej.: Camareros asalariados (cód. 512), Médicos (cód. 211).</p>	<p>Teletrabajable parcialmente</p> <p>Ocupaciones que técnicamente se pueden hacer desde el hogar pero que podrían perder su calidad al tener un alto componente de interacción social.</p> <p>Ej.: Profesores de enseñanza secundaria (cód. 223)</p>

Fuente: elaboración propia. Los códigos de las ocupaciones ejemplificadas corresponden a la clasificación CNO-2011 a tres dígitos.

Como categorización, siguiendo las recomendaciones de los autores, se considera como **ocupación técnicamente teletrabajable** a aquellas que tienen una puntuación en dicho índice igual o superior a 40 puntos (en la escala de 0 a 100). Todo aquel empleo por debajo de esta puntuación se considera no teletrabajable. Entre los que técnicamente sí son aptos para el teletrabajo (desde los 40 puntos en su índice), se consideran **completamente teletrabajables** a aquellos que tienen una puntuación de interacción social inferior a los 50 puntos, mientras que aquellos empleos que se sitúan por encima de este punto de corte son considerados **teletrabajables parcialmente**, en tanto desde una perspectiva técnica pueden realizar el empleo desde su hogar, pero tienen un alto componente social que podría perjudicar la calidad del trabajo realizado.



Tal como se menciona en el reporte tomado como referencia, otra metodología para definir la trabajabilidad de las ocupaciones es la de Dingel y Neiman (2020), que ha sido creada para el contexto de Estados Unidos a partir de la base de datos ocupacional O*NET de ese país. Esta metodología ha sido tomada como referencia para la publicación del Banco de España “El Teletrabajo en España” (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), que también genera un acercamiento a las ocupaciones en nuestro país y su nivel de trabajabilidad.

El artículo de Sostero et al. (2020) explica que su metodología es más apropiada que la de los estadounidenses debido a la justificación teórica que define el marco de tareas de las ocupaciones, proporcionando una explicación para las variables y el método escogido para el entendimiento de las mismas. Dingel y Neiman (2020) también clasifican una serie de variables de forma binaria, pero no justifican su selección y su tratamiento.

Además, la metodología cogida por el Banco de España realiza un acercamiento de las ocupaciones O*NET del marco estadounidense al español; mientras que la metodología de la European Comission se basa en las ocupaciones de Italia, y son adaptadas y validadas para el marco europeo y español.

(Para más información ver Sostero, Milasi, Fernández-Macías y Bisello, 2020, pág. 36).

Lo novedoso del análisis aquí recogido es la construcción teórica y metodológica de índices de teletrabajabilidad técnica a partir de este marco conceptual, a la vez que la inclusión de la interacción social, variable fundamental que podría afectar la calidad del teletrabajo en algunas ocupaciones.

► ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y SUS IMPLICACIONES EN EL MEDIO RURAL.

Con el objetivo de analizar la evolución del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en su medio rural, caracterizar a las personas teletrabajadoras, conocer cómo afecta esta modalidad de trabajo al equilibrio entre la vida laboral y personal, las implicaciones en la salud, el rendimiento de esta forma de trabajo, las perspectivas de las personas que teletrabajan y sus ventajas e inconvenientes, **se ha diseñado una encuesta de carácter personal y anónimo.**






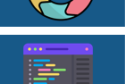
Tal y como puede observarse en la ficha técnica, el universo de este estudio es las **personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid**, realizándose una muestra representativa de dicha población mediante el establecimiento de cuotas relativas a las variables **situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat.**

En relación con el universo del estudio, es importante resaltar que la encuesta ha sido realizada por personas que teletrabajen en la Comunidad de Madrid, independientemente de la posición geográfica de la empresa donde se trabaje. Es decir, dentro de la muestra, existen personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid, aunque la sede de su empresa se encuentre en otras Comunidades Autónomas o, incluso, países; y personas que teletrabajan fuera de la CM, aunque su empresa tenga la sede en dicha comunidad.

La muestra tiene un tamaño de 1.900 encuestas y se han realizado a través de los sistemas CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) y CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). En concreto, se han realizado 1.297 encuestas *online* y 603 encuestas telefónicas. Con este tamaño muestral, el error muestral queda fijado en el $\pm 2,25\%$.



Ilustración 6. Ficha técnica del estudio.

	<ul style="list-style-type: none"> • ÁMBITO: Comunidad de Madrid
	<ul style="list-style-type: none"> • UNIVERSO: Personas teletrabajadoras residentes en la Comunidad de Madrid
	<ul style="list-style-type: none"> • MUESTRA: 1.900 encuestas. Muestra realizada a través de un muestreo polietápico estratificado proporcional a la población de la Comunidad de Madrid en función de las variables situación laboral, sexo, edad, nivel educativo, ocupación y tamaño del hábitat.
	<ul style="list-style-type: none"> • FECHAS DE TRABAJO DE CAMPO: de septiembre a noviembre de 2.022
	<ul style="list-style-type: none"> • METODOLOGÍA: Encuestas realizadas a través de los sistemas CAWI (<i>Computer Assisted Web Interviewing</i>) y CATI (<i>Computer Assisted Telephone Interviewing</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • ERROR : Con un tamaño de 1.900 encuestas, se considera que el error muestral queda fijado en el $\pm 2,25\%$, para datos globales, $p=q=0.5$, con un nivel de confianza del 95%.

A continuación, se presenta la distribución de la muestra de la población teletrabajadora de la CM en función de las principales variables sociodemográficas:

Tabla 16. Distribución de la muestra por sexo:

Sexo	Frecuencia	%
Hombre	919	48,4%
Mujer	981	51,6%
Total	1900	100,0%

Tabla 17. Distribución de la muestra por tramos de edad:

Tramos de edad	Frecuencia	%
18 - 34 años	409	21,5%
35 - 44 años	564	29,7%
45 - 54 años	572	30,1%
55 años o más	355	18,7%
Total	1900	100,0%

Tabla 18. Distribución de la muestra por tamaño del hábitat:

Tamaño de hábitat	Frecuencia	%
Menos de 20.000	159	8,4%
Entre 20.000 y menos de 100.000	375	19,7%
Entre 100.000 y menos de 500.000	405	21,3%
Más de 500.000	961	50,6%
Total	1900	100,0%

Tabla 19. Distribución de la muestra por situación laboral:

¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su principal empleo?	Frecuencia	%
Trabajando por cuenta ajena en el sector privado	1347	70,9%
Trabajando por cuenta ajena en el sector público (funcionario o personal laboral de la administración pública)	228	12,0%
Trabajando como <i>freelance</i> en una sola empresa	54	2,8%
Trabajando por cuenta propia con empleados/as	70	3,7%
Trabajando por cuenta propia sin empleados/as	201	10,6%
Agrupación - Situación Laboral		
Trabajadores/as por cuenta ajena	1575	82,9%
Trabajadores/as por cuenta propia	325	17,1%
Total	1900	100,0%



Tabla 20. Distribución de la muestra por ocupación:

Ocupación	Frecuencia	%
Directores y gerentes	168	8,8%
Profesionales científicos e intelectuales	490	25,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	417	21,9%
Personal de apoyo administrativo	521	27,4%
Otras ocupaciones	33	1,7%
Autónomos	271	14,3%
Total	1900	100,0%

Tabla 21. Distribución de la muestra por nivel educativo:

Nivel educativo	Frecuencia	%
No sabe leer o escribir	1	0,1%
Estudios primarios sin completar (fue pocos años a la escuela)	2	0,1%
Estudios primarios: Bachiller Elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar	39	2,1%
Estudios secundarios: Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o e	206	10,8%
Estudios de FP II, FP superior, Maestría industrial o equivalente, Conservatorio, Diplomatura, Ingeniería Técnica	422	22,2%
Estudios de Grado, Licenciatura, Arquitectura superior, Ingeniería superior o equivalente	722	38,0%
Posgrado, másteres y doctorado	508	26,7%
Agrupaciones - Nivel de estudios		
Educación secundaria e inferiores	248	13,1%
Formación Profesional de Grado Superior y títulos propios	422	22,2%
Educación Universitaria	1230	64,7%
Total	1900	100,0%



► METODOLOGÍA CUALITATIVA

Con el objetivo de complementar las metodologías cuantitativas explicadas con anterioridad, se ha realizado entrevistas en profundidad a expertos y expertas del ámbito del teletrabajo. Concretamente, se trata de obtener información de dichas personas en relación con:

- La **regulación existente y futura** sobre el teletrabajo
- Evaluar el **impacto del teletrabajo** en términos de conciliación de la vida laboral y familiar de las y los teletrabajadores desde la perspectiva de género
- Analizar el **diálogo social y la negociación colectiva** en relación con el teletrabajo
- Revisar los **elementos determinantes de la salud e higiene** en el trabajo de las y los teletrabajadores
- Analizar el **rendimiento** de esta modalidad de trabajo
- Determinar las **ventajas e inconvenientes**
- Analizar el **potencial del teletrabajo en el mundo rural**
- **Orientar y complementar la encuesta** a las personas teletrabajadoras

Para llevar a cabo dichos objetivos, se han realizado **10 entrevistas en profundidad a personas expertas** en esta temática con un guion semiestructurado (ver Anexos) adaptado a cada una de las personas entrevistadas. A continuación, se muestran las personas a las que se le ha realizado la entrevista:

Personas expertas entrevistadas	Fecha de realización
Eva Rimbau , profesora de economía y empresa de la UOC , experta en teletrabajo.	13 de octubre de 2022
M^a Luz Rodríguez , Catedrática de Derecho del Trabajo de la UCLM , experta de Los 100 de COTEC , colaboradora de ILO .	7 de octubre de 2022
Alfredo Villafranca , Secretario de Política Sectorial de Industria de Madrid y responsable de digitalización en CC.OO .	14 de octubre de 2022
José Varela , responsable de Digitalización de UGT .	30 de septiembre de 2022
Luis Méndez , Director de Asuntos Laborales en CEIM .	14 de octubre de 2022
María Teresa Moreno Carmona , Responsable de la Unidad Técnica de formación y sensibilización del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid .	11 de octubre de 2022
Martín Fleischer , Responsable del coworking El Refugio .	13 de octubre de 2022
Raquel Jiménez Manzano , Consultora experta en igualdad, desarrollo rural y, en estos momentos, realizando su tesis doctoral sobre el teletrabajo en el mundo rural.	21 de octubre de 2022
Roberto Ortega , Director de Comunicación de El Hueco y responsable de prensa de la Red Nacional de Pueblos Acogedores	25 de octubre de 2022
Raquel Pastor Carretero , Consultora Senior en el área de Desarrollo Rural y Sostenibilidad de Red2Red .	17 de noviembre de 2022



ANEXOS ESTADÍSTICOS

Anexo 1. Personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid según sus ocupaciones (CNO11 a tres dígitos) por sexo, 2º Trimestre 2022.

Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
1. Directores y gerentes	214.531	6,6%	83.011	38,7%	40,5%	35,1%
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones d	2.487	0,1%	526	21,1%	100,0%	0,0%
Directores generales y presidentes ejecutivos	7.698	0,2%	2.768	36,0%	46,1%	0,0%
Directores de departamentos administrativos	48.719	1,5%	22.534	46,3%	40,2%	59,8%
Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	31.115	1,0%	10.233	32,9%	36,2%	28,9%
Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución	23.738	0,7%	9.581	40,4%	43,1%	16,7%
Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	38.122	1,2%	15.758	41,3%	45,7%	35,6%
Directores y gerentes de empresas de alojamiento	1.054	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de empresas de restauración	8.500	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	17.042	0,5%	4.847	28,4%	35,5%	18,0%
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	22.450	0,7%	15.764	70,2%	71,6%	67,3%
Otros directores y gerentes	13.604	0,4%	1.000	7,4%	9,6%	0,0%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	821.683	25,4%	319.668	38,9%	49,6%	30,5%
Médicos	28.198	0,9%	1.344	4,8%	11,6%	1,4%

⁸⁷ Se han eliminado aquellas ocupaciones en las que no se encuentran personas ocupadas



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Profesionales de enfermería y partería	55.565	1,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Veterinarios	3.854	0,1%	806	20,9%	46,3%	0,0%
Farmacéuticos	18.495	0,6%	2.991	16,2%	10,4%	17,2%
Otros profesionales de la salud	27.076	0,8%	673	2,5%	0,0%	3,2%
Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	24.646	0,8%	12.387	50,3%	49,9%	50,6%
Profesores de formación profesional (materias específicas)	9.344	0,3%	2.064	22,1%	15,8%	25,8%
Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	36.727	1,1%	9.239	25,2%	5,8%	31,0%
Profesores de enseñanza primaria	45.977	1,4%	4.582	10,0%	37,3%	7,1%
Maestros y educadores de enseñanza infantil	20.412	0,6%	382	1,9%	0,0%	2,2%
Profesores y técnicos de educación especial	2.218	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros profesores y profesionales de la enseñanza	38.508	1,2%	11.413	29,6%	39,3%	24,7%
Físicos, químicos, matemáticos y afines	14.516	0,4%	6.686	46,1%	34,2%	56,0%
Profesionales en ciencias naturales	3.911	0,1%	2.614	66,8%	78,5%	0,0%
Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	53.395	1,7%	27.405	51,3%	59,3%	30,7%
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	23.757	0,7%	14.780	62,2%	59,2%	77,3%
Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	15.220	0,5%	4.075	26,8%	16,1%	33,1%
Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	9.664	0,3%	2.818	29,2%	27,7%	31,1%
Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	2.427	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	17.749	0,5%	9.329	52,6%	36,5%	82,8%
Jueces, magistrados, abogados y fiscales	45.033	1,4%	29.643	65,8%	71,6%	58,8%
Otros profesionales del derecho	21.253	0,7%	13.493	63,5%	72,5%	42,5%
Especialistas en finanzas	36.613	1,1%	18.373	50,2%	47,7%	53,1%
Especialistas en organización y administración	64.121	2,0%	38.769	60,5%	66,6%	56,8%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Técnicos de empresas y actividades turísticas	846	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	7.982	0,2%	2.976	37,3%	0,0%	62,2%
Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	45.813	1,4%	25.585	55,8%	52,0%	58,5%
Analistas y diseñadores de software y multimedia	60.149	1,9%	48.874	81,3%	79,1%	91,2%
Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	14.264	0,4%	6.554	46,0%	44,5%	53,0%
Economistas	5.331	0,2%	1.186	22,2%	24,3%	20,6%
Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	21.545	0,7%	4.407	20,5%	0,0%	24,3%
Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines	5.935	0,2%	2.471	41,6%	31,3%	48,1%
Escritores, periodistas y lingüistas	23.138	0,7%	8.606	37,2%	45,5%	29,0%
Artistas creativos e interpretativos	12.097	0,4%	5.143	42,5%	46,0%	38,4%
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5.903	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	488.257	15,1%	184.922	37,9%	39,8%	35,2%
Delineantes y dibujantes técnicos	10.693	0,3%	4.173	39,0%	40,9%	33,2%
Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	26.056	0,8%	13.485	51,8%	46,7%	71,7%
Técnicos en control de procesos	4.132	0,1%	802	19,4%	31,4%	0,0%
Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	1.307	0,0%	501	38,3%	0,0%	100,0%
Profesionales en navegación marítima y aeronáutica	10.012	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	5.986	0,2%	1.767	29,5%	0,0%	60,6%
Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	7.599	0,2%	2.325	30,6%	19,5%	55,7%
Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	8.869	0,3%	947	10,7%	13,1%	0,0%
Otros técnicos sanitarios	11.499	0,4%	973	8,5%	26,1%	0,0%
Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	27.323	0,8%	11.248	41,2%	40,6%	41,5%
Agentes y representantes comerciales	87.707	2,7%	31.915	36,4%	34,7%	40,0%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Otros agentes comerciales	23.289	0,7%	8.673	37,2%	33,7%	42,7%
Agentes inmobiliarios y otros agentes	17.943	0,6%	8.517	47,5%	54,6%	34,8%
Asistentes administrativos y especializados	90.500	2,8%	32.283	35,7%	34,5%	36,1%
Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	2.066	0,1%	1.652	80,0%	0,0%	80,0%
Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2.124	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	11.665	0,4%	2.470	21,2%	29,2%	18,9%
Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	22.385	0,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	8.589	0,3%	3.222	37,5%	28,3%	47,5%
Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	55.204	1,7%	32.860	59,5%	58,9%	65,9%
Programadores informáticos	38.894	1,2%	23.415	60,2%	61,0%	57,1%
Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	14.416	0,4%	3.693	25,6%	30,4%	10,2%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	373.044	11,5%	94.958	25,5%	22,1%	26,8%
Empleados contables y financieros	52.652	1,6%	19.764	37,5%	37,6%	37,5%
Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	28.625	0,9%	6.983	24,4%	9,9%	48,9%
Empleados de bibliotecas y archivos	1.748	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal	3.976	0,1%	771	19,4%	0,0%	28,2%
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	122.127	3,8%	32.301	26,4%	24,8%	27,3%
Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)	16.812	0,5%	808	4,8%	0,0%	6,0%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	55.570	1,7%	16.671	30,0%	21,0%	32,5%
Agentes de encuestas	2.120	0,1%	1.771	83,5%	100,0%	64,9%
Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	1.933	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	87.480	2,7%	15.889	18,2%	19,3%	17,9%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	571.771	17,7%	12.691	2,2%	1,3%	3,0%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Camareros y cocineros propietarios	16.884	0,5%	2.596	15,4%	22,9%	0,0%
Cocineros asalariados	55.461	1,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Camareros asalariados	65.554	2,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Jefes de sección de tiendas y almacenes	11.053	0,3%	724	6,5%	0,0%	15,1%
Vendedores en tiendas y almacenes	91.550	2,8%	1.204	1,3%	0,0%	2,2%
Comerciantes propietarios de tiendas	34.127	1,1%	1.521	4,5%	0,0%	11,7%
Vendedores en quioscos o en mercadillos	1.805	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de telemarketing	961	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Expendedores de gasolineras	2.918	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros vendedores	2.416	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	15.331	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Auxiliares de enfermería	38.373	1,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	19.604	0,6%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	26.593	0,8%	2.975	11,2%	44,6%	8,6%
Cuidadores de niños	23.791	0,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	31.405	1,0%	2.110	6,7%	0,0%	8,6%
Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	8.994	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	35.924	1,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros trabajadores de servicios personales	10.899	0,3%	1.561	14,3%	0,0%	49,1%
Guardias civiles	9.719	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Policías	21.387	0,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Bomberos	1.642	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Personal de seguridad privado	35.708	1,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	9.673	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.681	0,6%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	2.187	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	15.681	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	813	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instala	234.645	7,3%	10.071	4,3%	3,3%	16,7%
Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	8.064	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	35.320	1,1%	675	1,9%	1,9%	0,0%
Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	10.089	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	13.213	0,4%	937	7,1%	0,0%	41,2%
Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	430	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fontaneros e instaladores de tuberías	7.742	0,2%	865	11,2%	11,2%	0,0%
Pintores, empapeladores y afines	15.080	0,5%	1.047	6,9%	6,9%	0,0%
Soladores, colocadores de parquet y afines	908	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	8.890	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	4.460	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	14.740	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	8.311	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	31.604	1,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Electricistas de la construcción y afines	16.754	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	17.131	0,5%	1.759	10,3%	5,6%	100,0%
Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	14.442	0,4%	2.524	17,5%	17,5%	0,0%
Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	2.293	0,1%	783	34,1%	34,1%	0,0%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Oficiales y operarios de las artes gráficas	7.887	0,2%	531	6,7%	0,0%	28,7%
Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	2.533	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Ebanistas y trabajadores afines	2.057	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	7.989	0,2%	949	11,9%	12,5%	11,3%
Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	4.707	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	169.633	5,3%	2.297	1,4%	1,5%	0,0%
Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	512	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	3.005	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de p	690	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero	1.785	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	7.000	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	1.804	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas	14.077	0,4%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Montadores y ensambladores en fábricas	6.265	0,2%	592	9,4%	9,4%	0,0%
Maquinistas de locomotoras y afines	3.030	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Operadores de otras máquinas móviles	7.310	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	71.668	2,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de autobuses y tranvías	9.407	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Conductores de camiones	32.515	1,0%	1.705	5,2%	5,4%	0,0%
Conductores de motocicletas y ciclomotores	10.565	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
9. Ocupaciones elementales	338.709	10,5%	6.586	1,9%	0,0%	3,1%
Empleados domésticos	101.919	3,2%	6.030	5,9%	0,0%	6,0%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	82.333	2,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid ⁸⁷	Personas que trabajan en ocupación (Valores Absolutos)	Peso de cada ocupación en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en ocupación (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en ocupación	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en esa ocupación	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en esa ocupación
Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	3.647	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Ayudantes de cocina	11.235	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Preparadores de comidas rápidas	7.398	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Vendedores callejeros	2.350	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	2.486	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	5.861	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	11.300	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otras ocupaciones elementales	3.954	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peones agrícolas	4.227	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peones agropecuarios	1.036	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de la construcción y de la minería	7.597	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peones de las industrias manufactureras	18.551	0,6%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Peones del transporte, descargadores y afines	66.858	2,1%	556	0,8%	0,0%	3,6%
Reponedores	7.955	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%



Anexo 2. Personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid según su rama de actividad (CNAE a tres dígitos) por sexo, 2º Trimestre 2022.

CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8.391	0,3%	896	10,7%	12,2%	0,0%
Cultivos no perennes	1.339	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Cultivos perennes	2.906	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Producción ganadera	813	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Producción agrícola combinada con la producción ganadera	2.073	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Servicios de apoyo a la silvicultura	364	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Pesca	896	0,0%	896	100,0%	100,0%	0,0%
B Industrias extractivas	1.946	0,1%	1.946	100,0%	100,0%	100,0%
Extracción de crudo de petróleo	1.296	0,0%	1.296	100,0%	0,0%	100,0%
Extracción de gas natural	650	0,0%	650	100,0%	100,0%	0,0%
C Industria manufacturera	273.409	8,5%	62.733	22,9%	21,6%	26,1%
Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos	985	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias	4.513	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de otros productos alimenticios	9.305	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de productos para la alimentación animal	2.838	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de bebidas	1.184	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de tejidos textiles	1.102	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de otros productos textiles	2.702	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de calzado	4.532	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería	5.994	0,2%	5.029	83,9%	83,9%	0,0%

⁸⁸ Se han eliminado aquellas actividades económicas en las que no se encuentran personas ocupadas.



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Fabricación de pasta papelera, papel y cartón	1.966	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de artículos de papel y de cartón	7.240	0,2%	766	10,6%	12,8%	0,0%
Fabricación de productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en	3.144	0,1%	1.310	41,7%	100,0%	0,0%
Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; fabricación de perfumes y cosméticos	4.584	0,1%	1.773	38,7%	0,0%	78,9%
Fabricación de otros productos químicos	2.169	0,1%	667	30,8%	30,8%	0,0%
Fabricación de productos farmacéuticos de base	13.810	0,4%	3.022	21,9%	21,0%	23,2%
Fabricación de especialidades farmacéuticas	15.705	0,5%	3.839	24,4%	36,1%	17,8%
Fabricación de productos de caucho	2.237	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de productos de plástico	2.215	0,1%	2.215	100,0%	100,0%	0,0%
Fabricación de vidrio y productos de vidrio	3.002	0,1%	517	17,2%	0,0%	30,0%
Fabricación de productos cerámicos para la construcción	674	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de cemento, cal y yeso	945	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de elementos de hormigón, cemento y yeso	524	0,0%	524	100,0%	100,0%	0,0%
Fabricación de productos abrasivos y productos minerales no metálicos n.c.o.p.	919	0,0%	919	100,0%	100,0%	0,0%
Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	2.373	0,1%	504	21,2%	21,2%	0,0%
Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero	746	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de otros productos de primera transformación del acero	3.570	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de elementos metálicos para la construcción	16.428	0,5%	1.984	12,1%	4,1%	67,4%
Fabricación de armas y municiones	1.640	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería	293	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de otros productos metálicos	9.764	0,3%	2.847	29,2%	35,4%	17,5%
Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados	5.386	0,2%	1.901	35,3%	35,3%	0,0%
Fabricación de ordenadores y equipos periféricos	2.473	0,1%	2.473	100,0%	100,0%	100,0%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Fabricación de equipos de telecomunicaciones	1.610	0,0%	1.610	100,0%	100,0%	100,0%
Fabricación de productos electrónicos de consumo	590	0,0%	590	100,0%	0,0%	100,0%
Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes	1.267	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos	1.723	0,1%	1.176	68,2%	68,2%	0,0%
Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	1.002	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico	2.657	0,1%	1.939	73,0%	100,0%	58,8%
Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de cables y dispositivos de cableado	1.337	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación	5.712	0,2%	1.551	27,1%	0,0%	100,0%
Fabricación de aparatos domésticos	1.805	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de otro material y equipo eléctrico	1.196	0,0%	636	53,2%	53,2%	0,0%
Fabricación de maquinaria de uso general	4.690	0,1%	610	13,0%	16,0%	0,0%
Fabricación de otra maquinaria de uso general	8.624	0,3%	956	11,1%	13,3%	0,0%
Fabricación de maquinaria agraria y forestal	913	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta	1.970	0,1%	676	34,3%	34,3%	0,0%
Fabricación de otra maquinaria para usos específicos	2.590	0,1%	965	37,2%	21,8%	100,0%
Fabricación de vehículos de motor	7.356	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques	1.782	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor	5.837	0,2%	879	15,1%	15,1%	0,0%
Fabricación de locomotoras y material ferroviario	4.918	0,2%	2.956	60,1%	60,1%	0,0%
Fabricación de material de transporte n.c.o.p.	770	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de muebles	5.727	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares	1.673	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Fabricación de artículos de deporte	982	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de juegos y juguetes	854	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos	10.934	0,3%	5.238	47,9%	35,6%	79,0%
Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos	2.291	0,1%	500	21,8%	0,0%	50,0%
Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos	2.726	0,1%	1.763	64,7%	64,7%	0,0%
Procesado y conservación de frutas y hortalizas	2.028	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Industria del tabaco	748	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Confección de prendas de vestir, excepto de peletería	7.047	0,2%	475	6,7%	0,0%	11,6%
Aserrado y cepillado de la madera	559	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Reproducción de soportes grabados	718	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Refino de petróleo	994	0,0%	329	33,1%	0,0%	100,0%
Producción de metales preciosos y de otros metales no féreos	3.295	0,1%	1.208	36,7%	36,7%	0,0%
Fundición de metales	586	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros	608	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria	12.540	0,4%	3.847	30,7%	25,8%	46,6%
Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo	9.810	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Instalación de máquinas y equipos industriales	592	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Artes gráficas y servicios relacionadas con las mismas	14.021	0,4%	3.906	27,9%	25,9%	34,0%
Industrias manufactureras n.c.o.p.	1.361	0,0%	636	46,8%	0,0%	100,0%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	21.931	0,7%	12.610	57,5%	42,7%	74,2%
Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	21.397	0,7%	12.610	58,9%	42,7%	78,3%
Producción de gas; distribución por tubería de combustibles gaseosos	534	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	18.765	0,6%	2.220	11,8%	13,2%	0,0%
Recogida y tratamiento de aguas residuales	2.657	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Recogida de residuos	10.362	0,3%	1.153	11,1%	11,1%	0,0%
Tratamiento y eliminación de residuos	3.443	0,1%	1.067	31,0%	31,0%	0,0%
Valorización	1.215	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	1.089	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
F Construcción	183.760	5,7%	15.792	8,6%	8,0%	11,6%
Construcción de edificios	70.317	2,2%	2.880	4,1%	1,6%	17,7%
Promoción inmobiliaria	5.508	0,2%	1.378	25,0%	18,5%	55,8%
Construcción de carreteras y vías férreas, puentes y túneles	10.846	0,3%	887	8,2%	10,8%	0,0%
Construcción de redes	1.329	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Construcción de otros proyectos de ingeniería civil	5.346	0,2%	811	15,2%	0,0%	21,4%
Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción	45.979	1,4%	4.523	9,8%	10,7%	0,0%
Acabado de edificios	23.352	0,7%	1.639	7,0%	7,2%	0,0%
Otras actividades de construcción especializada	21.082	0,7%	3.672	17,4%	23,4%	0,0%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	375.353	11,6%	48.496	12,9%	10,2%	16,1%
Venta de vehículos de motor	13.019	0,4%	1.967	15,1%	17,7%	8,3%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	17.270	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor	5.634	0,2%	1.882	33,4%	33,4%	0,0%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	1.464	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Intermediarios del comercio	17.730	0,5%	6.663	37,6%	20,5%	65,2%
Comercio al por mayor de materias primas agrarias y de animales vivos	806	0,0%	806	100,0%	100,0%	0,0%
Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco	36.196	1,1%	7.377	20,4%	19,3%	21,6%
Comercio al por mayor de artículos de uso doméstico	23.101	0,7%	7.933	34,3%	8,8%	42,3%
Comercio al por mayor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones	5.190	0,2%	1.861	35,9%	20,8%	100,0%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Comercio al por mayor de otra maquinaria, equipos y suministros	7.063	0,2%	3.198	45,3%	57,3%	0,0%
Otro comercio al por mayor especializado	13.426	0,4%	5.288	39,4%	38,8%	40,4%
Comercio al por mayor no especializado	961	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio al por menor en establecimientos no especializados	62.382	1,9%	1.555	2,5%	2,9%	2,2%
Comercio al por menor de productos alimenticios, bebidas y tabaco en establecimientos especializados	50.552	1,6%	1.987	3,9%	1,4%	7,4%
Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados	3.539	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio al por menor de equipos para las tecnologías de la información y las comunicaciones en establecimientos especializados	7.375	0,2%	1.440	19,5%	18,0%	23,3%
Comercio al por menor de otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados	18.597	0,6%	2.358	12,7%	0,0%	24,5%
Comercio al por menor de artículos culturales y recreativos en establecimientos especializados	8.715	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Comercio al por menor de otros artículos en establecimientos especializados	73.448	2,3%	3.062	4,2%	0,0%	7,0%
Comercio al por menor en puestos de venta y mercadillos	2.344	0,1%	539	23,0%	0,0%	100,0%
Comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos	6.539	0,2%	579	8,9%	0,0%	19,3%
H Transporte y almacenamiento	216.574	6,7%	16.592	7,7%	4,5%	18,0%
Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril	2.394	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Transporte de mercancías por ferrocarril	869	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otro transporte terrestre de pasajeros	47.206	1,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza	49.196	1,5%	5.408	11,0%	7,8%	31,2%
Transporte marítimo de mercancías	1.538	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Transporte aéreo de pasajeros	22.553	0,7%	2.386	10,6%	7,8%	13,5%
Depósito y almacenamiento	12.444	0,4%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades anexas al transporte	59.111	1,8%	8.798	14,9%	8,5%	26,6%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal	3.873	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otras actividades postales y de correos	17.390	0,5%	0	0,0%	0,0%	0,0%
I Hostelería	207.612	6,4%	7.736	3,7%	5,4%	2,2%
Hoteles y alojamientos similares	29.397	0,9%	272	0,9%	1,7%	0,0%
Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	2.245	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otros alojamientos	1.352	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Restaurantes y puestos de comidas	124.384	3,8%	4.344	3,5%	3,3%	3,7%
Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	28.956	0,9%	523	1,8%	4,3%	0,0%
Establecimientos de bebidas	21.279	0,7%	2.596	12,2%	25,4%	0,0%
J Información y comunicaciones	251.941	7,8%	152.669	60,6%	59,0%	64,1%
Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	14.887	0,5%	7.236	48,6%	40,0%	59,2%
Edición de programas informáticos	3.062	0,1%	3.062	100,0%	100,0%	0,0%
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	12.178	0,4%	5.796	47,6%	57,2%	38,0%
Actividades de grabación de sonido y edición musical	3.679	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de radiodifusión	2.034	0,1%	525	25,8%	0,0%	100,0%
Actividades de programación y emisión de televisión	5.380	0,2%	3.052	56,7%	23,5%	100,0%
Telecomunicaciones por cable	13.685	0,4%	8.642	63,2%	58,1%	73,7%
Telecomunicaciones inalámbricas	31.334	1,0%	19.312	61,6%	74,6%	44,3%
Telecomunicaciones por satélite	4.327	0,1%	1.237	28,6%	0,0%	100,0%
Otras actividades de telecomunicaciones	11.059	0,3%	6.666	60,3%	45,3%	74,3%
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	138.964	4,3%	92.997	66,9%	64,5%	74,8%
Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	2.533	0,1%	2.533	100,0%	100,0%	100,0%
Otros servicios de información	8.820	0,3%	1.611	18,3%	8,2%	49,8%
K Actividades financieras y de seguros	166.297	5,1%	67.635	40,7%	47,1%	34,8%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Intermediación monetaria	74.026	2,3%	26.381	35,6%	40,5%	29,7%
Actividades de las sociedades holding	6.441	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Inversión colectiva, fondos y entidades financieras similares	5.227	0,2%	900	17,2%	18,5%	0,0%
Otros servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	17.259	0,5%	10.549	61,1%	53,3%	63,2%
Seguros	55.060	1,7%	28.887	52,5%	66,0%	40,0%
Actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	3.845	0,1%	670	17,4%	32,6%	0,0%
Actividades auxiliares a seguros y fondos de pensiones	3.043	0,1%	248	8,1%	0,0%	14,1%
Actividades de gestión de fondos	1.395	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
L Actividades inmobiliarias	23.488	0,7%	9.157	39,0%	37,9%	40,1%
Compraventa de bienes inmobiliarios por cuenta propia	2.669	0,1%	1.249	46,8%	55,0%	0,0%
Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia	1.925	0,1%	1.146	59,5%	47,1%	100,0%
Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros	18.894	0,6%	6.761	35,8%	31,7%	39,1%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	269.011	8,3%	137.198	51,0%	56,0%	44,8%
Actividades jurídicas	57.472	1,8%	30.934	53,8%	58,0%	49,5%
Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	30.198	0,9%	17.674	58,5%	69,5%	41,3%
Actividades de las sedes centrales	1.645	0,1%	1.645	100,0%	0,0%	100,0%
Actividades de consultoría de gestión empresarial	35.316	1,1%	23.400	66,3%	82,2%	51,0%
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	55.563	1,7%	26.569	47,8%	54,7%	26,2%
Ensayos y análisis técnicos	9.086	0,3%	2.709	29,8%	30,7%	29,0%
Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	15.330	0,5%	4.044	26,4%	25,7%	27,3%
Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	823	0,0%	823	100,0%	0,0%	100,0%
Publicidad	31.423	1,0%	18.138	57,7%	44,0%	68,6%
Estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública	5.526	0,2%	2.052	37,1%	33,4%	43,1%
Actividades de diseño especializado	4.476	0,1%	2.114	47,2%	45,5%	48,5%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Actividades de fotografía	2.998	0,1%	1.887	62,9%	0,0%	100,0%
Actividades de traducción e interpretación	7.530	0,2%	2.238	29,7%	82,0%	0,0%
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	4.801	0,1%	2.404	50,1%	46,1%	59,2%
Actividades veterinarias	6.825	0,2%	567	8,3%	37,7%	0,0%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	204.893	6,3%	35.665	17,4%	18,7%	16,4%
Alquiler de vehículos de motor	4.304	0,1%	2.211	51,4%	26,9%	82,5%
Alquiler de efectos personales y artículos de uso doméstico	518	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles	1.881	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de las agencias de colocación	1.036	0,0%	1.036	100,0%	0,0%	100,0%
Actividades de las empresas de trabajo temporal	4.301	0,1%	1.093	25,4%	0,0%	29,0%
Otra provisión de recursos humanos	5.689	0,2%	531	9,3%	0,0%	9,3%
Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos	14.143	0,4%	7.149	50,5%	46,8%	52,2%
Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	827	0,0%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de seguridad privada	41.832	1,3%	2.813	6,7%	6,4%	7,2%
Servicios de sistemas de seguridad	7.709	0,2%	383	5,0%	7,5%	0,0%
Actividades de investigación	274	0,0%	274	100,0%	0,0%	100,0%
Servicios integrales a edificios e instalaciones	16.313	0,5%	1.722	10,6%	6,8%	19,9%
Actividades de limpieza	65.334	2,0%	2.243	3,4%	15,8%	0,0%
Actividades de jardinería	8.448	0,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades administrativas y auxiliares de oficina	7.002	0,2%	4.980	71,1%	100,0%	47,3%
Actividades de los centros de llamadas	8.442	0,3%	4.857	57,5%	64,8%	53,6%
Organización de convenciones y ferias de muestras	8.979	0,3%	3.587	39,9%	36,5%	43,9%
Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.	7.860	0,2%	2.785	35,4%	55,8%	13,1%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	217.190	6,7%	51.027	23,5%	13,5%	33,3%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Administración Pública y de la política económica y social	127.512	3,9%	46.307	36,3%	24,3%	44,2%
Prestación de servicios a la comunidad en general	86.674	2,7%	3.182	3,7%	2,9%	5,1%
Seguridad Social obligatoria	3.004	0,1%	1.539	51,2%	100,0%	39,2%
P Educación	232.231	7,2%	47.661	20,5%	24,6%	18,9%
Educación preprimaria	16.827	0,5%	1.591	9,5%	0,0%	10,3%
Educación primaria	69.411	2,1%	5.358	7,7%	14,1%	6,5%
Educación secundaria	58.316	1,8%	12.272	21,0%	3,0%	28,1%
Educación postsecundaria	44.343	1,4%	19.627	44,3%	49,4%	39,1%
Otra educación	40.638	1,3%	8.240	20,3%	21,2%	19,8%
Actividades auxiliares a la educación	2.697	0,1%	573	21,3%	0,0%	21,3%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	275.669	8,5%	13.058	4,7%	6,4%	4,4%
Actividades hospitalarias	111.006	3,4%	1.426	1,3%	4,0%	0,6%
Actividades médicas y odontológicas	55.185	1,7%	4.106	7,4%	9,6%	6,8%
Otras actividades sanitarias	44.181	1,4%	3.829	8,7%	14,6%	7,5%
Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia	3.500	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	24.649	0,8%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	3.874	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	20.676	0,6%	2.629	12,7%	0,0%	13,0%
Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento	12.598	0,4%	1.067	8,5%	0,0%	8,7%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	71.795	2,2%	12.548	17,5%	18,0%	16,5%
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	14.190	0,4%	6.335	44,6%	51,9%	28,9%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	7.120	0,2%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Actividades de juegos de azar y apuestas	7.623	0,2%	2.199	28,8%	35,9%	14,3%



CNAE (Comunidad de Madrid) ⁸⁸	Personas que trabajan en... (Valores Absolutos)	Peso de cada rama de actividad en el conjunto (%)	Personas que teletrabajan en rama de actividad (Valores Absolutos)	% de personas que teletrabajan en rama de actividad	% de Hombres que teletrabajan sobre el total de hombres en rama de actividad	% de Mujeres que teletrabajan sobre el total de mujeres en rama de actividad
Actividades deportivas	24.455	0,8%	1.024	4,2%	4,7%	3,4%
Actividades recreativas y de entretenimiento	18.407	0,6%	2.991	16,2%	4,5%	51,5%
S Otros servicios	81.432	2,5%	10.718	13,2%	16,0%	11,2%
Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales	10.166	0,3%	2.145	21,1%	0,0%	30,4%
Actividades sindicales	1.727	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Otras actividades asociativas	12.062	0,4%	4.019	33,3%	60,3%	0,0%
Reparación de ordenadores y equipos de comunicación	2.902	0,1%	0	0,0%	0,0%	0,0%
Reparación de efectos personales y artículos de uso doméstico	10.927	0,3%	1.257	11,5%	12,9%	0,0%
Otros servicios personales	43.647	1,4%	3.297	7,6%	0,0%	9,9%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	127.468	3,9%	6.762	5,3%	0,0%	6,0%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	127.468	3,9%	6.762	5,3%	0,0%	6,0%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.800	0,1%	1.088	60,4%	0,0%	60,4%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.800	0,1%	1.088	60,4%	0,0%	60,4%



Anexo 3. Análisis comparado de las personas que realizan teletrabajo efectivo y su teletrabajabilidad por ocupaciones CNO-3 dígitos en la Comunidad de Madrid y en España, 2º trimestre de 2022.

Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
1 Directores y gerentes	38,7%	81,0%	0,0%	81,0%
Otros Directores y gerentes	7,4%	100,0%	0,0%	100,0%
111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones d	21,1%	100,0%	0,0%	100,0%
112 Directores generales y presidentes ejecutivos	36,0%	100,0%	0,0%	100,0%
121 Directores de departamentos administrativos	46,3%	100,0%	0,0%	100,0%
122 Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	32,9%	100,0%	0,0%	100,0%
131 Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de min	40,4%	0,0%	0,0%	0,0%
132 Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	41,3%	100,0%	0,0%	100,0%
141 Directores y gerentes de empresas de alojamiento	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
142 Directores y gerentes de empresas de restauración	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
143 Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	28,4%	0,0%	0,0%	0,0%
150 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	70,2%	100,0%	0,0%	100,0%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	38,9%	70,7%	24,4%	46,4%
Otros Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
211 Médicos	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%
212 Profesionales de enfermería y partería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
213 Veterinarios	20,9%	0,0%	0,0%	0,0%
214 Farmacéuticos	16,2%	100,0%	0,0%	100,0%
215 Otros profesionales de la salud	2,5%	100,0%	0,0%	100,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
221 Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	50,3%	100,0%	0,0%	100,0%
222 Profesores de formación profesional (materias específicas)	22,1%	100,0%	0,0%	100,0%
223 Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	25,2%	100,0%	0,0%	100,0%
224 Profesores de enseñanza primaria	10,0%	100,0%	0,0%	100,0%
225 Maestros y educadores de enseñanza infantil	1,9%	100,0%	0,0%	100,0%
231 Profesores y técnicos de educación especial	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
232 Otros profesores y profesionales de la enseñanza	29,6%	100,0%	0,0%	100,0%
241 Físicos, químicos, matemáticos y afines	46,1%	0,0%	0,0%	0,0%
242 Profesionales en ciencias naturales	66,8%	0,0%	0,0%	0,0%
243 Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	51,3%	0,0%	0,0%	0,0%
244 Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	62,2%	0,0%	0,0%	0,0%
245 Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	26,8%	0,0%	0,0%	0,0%
246 Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	29,2%	0,0%	0,0%	0,0%
247 Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
248 Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	52,6%	0,0%	0,0%	0,0%
251 Jueces, magistrados, abogados y fiscales	65,8%	100,0%	100,0%	0,0%
259 Otros profesionales del derecho	63,5%	100,0%	100,0%	0,0%
261 Especialistas en finanzas	50,2%	100,0%	100,0%	0,0%
262 Especialistas en organización y administración	60,5%	100,0%	0,0%	100,0%
263 Técnicos de empresas y actividades turísticas	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
264 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	37,3%	100,0%	0,0%	100,0%
265 Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	55,8%	100,0%	0,0%	100,0%
271 Analistas y diseñadores de software y multimedia	81,3%	100,0%	100,0%	0,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
272 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	46,0%	100,0%	100,0%	0,0%
281 Economistas	22,2%	100,0%	0,0%	100,0%
282 Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	20,5%	100,0%	0,0%	100,0%
283 Sacerdotes de las distintas religiones	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
291 Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines	41,6%	100,0%	0,0%	100,0%
292 Escritores, periodistas y lingüistas	37,2%	100,0%	100,0%	0,0%
293 Artistas creativos e interpretativos	42,5%	0,0%	0,0%	0,0%
3 Técnicos, profesionales de apoyo	37,9%	73,3%	25,1%	48,2%
311 Delineantes y dibujantes técnicos	39,0%	0,0%	0,0%	0,0%
312 Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	51,8%	0,0%	0,0%	0,0%
313 Técnicos en control de procesos	19,4%	0,0%	0,0%	0,0%
314 Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	38,3%	100,0%	100,0%	0,0%
315 Profesionales en navegación marítima y aeronáutica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
316 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	29,5%	0,0%	0,0%	0,0%
320 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	30,6%	0,0%	0,0%	0,0%
331 Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	10,7%	0,0%	0,0%	0,0%
332 Otros técnicos sanitarios	8,5%	0,0%	0,0%	0,0%
333 Profesionales de las terapias alternativas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
340 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	41,2%	100,0%	100,0%	0,0%
351 Agentes y representantes comerciales	36,4%	100,0%	0,0%	100,0%
352 Otros agentes comerciales	37,2%	100,0%	0,0%	100,0%
353 Agentes inmobiliarios y otros agentes	47,5%	100,0%	0,0%	100,0%
361 Asistentes administrativos y especializados	35,7%	100,0%	0,0%	100,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
362 Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	80,0%	100,0%	0,0%	100,0%
363 Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
371 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	21,2%	100,0%	0,0%	100,0%
372 Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
373 Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%
381 Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	59,5%	100,0%	100,0%	0,0%
382 Programadores informáticos	60,2%	100,0%	100,0%	0,0%
383 Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	25,6%	0,0%	0,0%	0,0%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	25,5%	92,3%	91,8%	0,5%
411 Empleados contables y financieros	37,5%	100,0%	100,0%	0,0%
412 Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	24,4%	0,0%	0,0%	0,0%
421 Empleados de bibliotecas y archivos	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
422 Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal	19,4%	100,0%	100,0%	0,0%
430 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	26,4%	100,0%	100,0%	0,0%
441 Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)	4,8%	100,0%	100,0%	0,0%
442 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	30,0%	100,0%	100,0%	0,0%
443 Agentes de encuestas	83,5%	100,0%	100,0%	0,0%
444 Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
450 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	18,2%	100,0%	100,0%	0,0%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	2,2%	7,0%	0,0%	7,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
500 Camareros y cocineros propietarios	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%
511 Cocineros asalariados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
512 Camareros asalariados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
521 Jefes de sección de tiendas y almacenes	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%
522 Vendedores en tiendas y almacenes	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
530 Comerciantes propietarios de tiendas	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%
541 Vendedores en quioscos o en mercadillos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
542 Operadores de telemarketing	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
543 Expendedores de gasolineras	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
549 Otros vendedores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
550 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
561 Auxiliares de enfermería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
562 Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios sociales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
571 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	11,2%	0,0%	0,0%	0,0%
572 Cuidadores de niños	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
581 Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
582 Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
583 Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
584 Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
589 Otros trabajadores de servicios personales	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
591 Guardias civiles	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
592 Policías	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
593 Bomberos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
594 Personal de seguridad privado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
599 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
611 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
612 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
620 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
630 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
641 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
642 Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instala	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
711 Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
712 Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
713 Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
719 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
721 Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
722 Fontaneros e instaladores de tuberías	11,2%	0,0%	0,0%	0,0%
723 Pintores, empapeladores y afines	6,9%	0,0%	0,0%	0,0%
724 Soladores, colocadores de parquet y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
725 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
729 Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
731 Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
732 Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
740 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
751 Electricistas de la construcción y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
752 Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%
753 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	17,5%	0,0%	0,0%	0,0%
761 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	34,1%	0,0%	0,0%	0,0%
762 Oficiales y operarios de las artes gráficas	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
770 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
781 Trabajadores que tratan la madera y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
782 Ebanistas y trabajadores afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
783 Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%
789 Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%
811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
812 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
814 Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de p	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
816 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
817 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
819 Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
820 Montadores y ensambladores en fábricas	9,4%	0,0%	0,0%	0,0%
831 Maquinistas de locomotoras y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
832 Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
833 Operadores de otras máquinas móviles	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
834 Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
841 Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
842 Conductores de autobuses y tranvías	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
843 Conductores de camiones	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%
844 Conductores de motocicletas y ciclomotores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9 Ocupaciones elementales	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
910 Empleados domésticos	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%
921 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
922 Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
931 Ayudantes de cocina	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
932 Preparadores de comidas rápidas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
941 Vendedores callejeros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
942 Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
943 Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
944 Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
949 Otras ocupaciones elementales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
951 Peones agrícolas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
952 Peones ganaderos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
953 Peones agropecuarios	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
954 Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
960 Peones de la construcción y de la minería	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
970 Peones de las industrias manufactureras	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



Comunidad de Madrid	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total	Teletrabajable parcial
		% sobre ocupación	% sobre ocupación	% sobre ocupación
981 Peones del transporte, descargadores y afines	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
982 Reponedores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
1 Directores y gerentes	28,2%	72,8%	0,0%	72,8%
Otros Directores y gerentes	4,0%	100,0%	0,0%	100,0%
111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones d	15,2%	100,0%	0,0%	100,0%
112 Directores generales y presidentes ejecutivos	31,5%	100,0%	0,0%	100,0%
121 Directores de departamentos administrativos	30,5%	100,0%	0,0%	100,0%
122 Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	32,2%	100,0%	0,0%	100,0%
131 Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de min	28,0%	0,0%	0,0%	0,0%
132 Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	31,0%	100,0%	0,0%	100,0%
141 Directores y gerentes de empresas de alojamiento	29,6%	100,0%	0,0%	100,0%
142 Directores y gerentes de empresas de restauración	9,5%	100,0%	0,0%	100,0%
143 Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	26,2%	0,0%	0,0%	0,0%
150 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	39,1%	100,0%	0,0%	100,0%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	29,2%	69,2%	16,1%	53,1%
Otros Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
211 Médicos	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%
212 Profesionales de enfermería y partería	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
213 Veterinarios	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%
214 Farmacéuticos	14,6%	100,0%	0,0%	100,0%
215 Otros profesionales de la salud	8,7%	100,0%	0,0%	100,0%
221 Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	40,3%	100,0%	0,0%	100,0%
222 Profesores de formación profesional (materias específicas)	26,9%	100,0%	0,0%	100,0%
223 Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	31,7%	100,0%	0,0%	100,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
224 Profesores de enseñanza primaria	25,4%	100,0%	0,0%	100,0%
225 Maestros y educadores de enseñanza infantil	11,7%	100,0%	0,0%	100,0%
231 Profesores y técnicos de educación especial	10,3%	100,0%	0,0%	100,0%
232 Otros profesores y profesionales de la enseñanza	29,6%	100,0%	0,0%	100,0%
241 Físicos, químicos, matemáticos y afines	39,7%	0,0%	0,0%	0,0%
242 Profesionales en ciencias naturales	24,3%	0,0%	0,0%	0,0%
243 Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	36,1%	0,0%	0,0%	0,0%
244 Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	44,6%	0,0%	0,0%	0,0%
245 Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	37,1%	0,0%	0,0%	0,0%
246 Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	28,1%	0,0%	0,0%	0,0%
247 Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%
248 Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	45,2%	0,0%	0,0%	0,0%
251 Jueces, magistrados, abogados y fiscales	55,7%	100,0%	100,0%	0,0%
259 Otros profesionales del derecho	39,4%	100,0%	100,0%	0,0%
261 Especialistas en finanzas	40,7%	100,0%	100,0%	0,0%
262 Especialistas en organización y administración	38,7%	100,0%	0,0%	100,0%
263 Técnicos de empresas y actividades turísticas	26,5%	100,0%	0,0%	100,0%
264 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	38,5%	100,0%	0,0%	100,0%
265 Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	47,5%	100,0%	0,0%	100,0%
271 Analistas y diseñadores de software y multimedia	67,5%	100,0%	100,0%	0,0%
272 Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	45,0%	100,0%	100,0%	0,0%
281 Economistas	37,6%	100,0%	0,0%	100,0%
282 Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	15,4%	100,0%	0,0%	100,0%
283 Sacerdotes de las distintas religiones	5,5%	100,0%	0,0%	100,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
291 Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines	27,9%	100,0%	0,0%	100,0%
292 Escritores, periodistas y lingüistas	46,7%	100,0%	100,0%	0,0%
293 Artistas creativos e interpretativos	45,1%	0,0%	0,0%	0,0%
3 Técnicos, profesionales de apoyo	26,7%	62,8%	17,4%	45,4%
311 Delineantes y dibujantes técnicos	25,7%	0,0%	0,0%	0,0%
312 Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	23,0%	0,0%	0,0%	0,0%
313 Técnicos en control de procesos	8,0%	0,0%	0,0%	0,0%
314 Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	19,4%	100,0%	100,0%	0,0%
315 Profesionales en navegación marítima y aeronáutica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
316 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%
320 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
331 Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%
332 Otros técnicos sanitarios	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%
333 Profesionales de las terapias alternativas	26,7%	0,0%	0,0%	0,0%
340 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	35,2%	100,0%	100,0%	0,0%
351 Agentes y representantes comerciales	31,4%	100,0%	0,0%	100,0%
352 Otros agentes comerciales	32,1%	100,0%	0,0%	100,0%
353 Agentes inmobiliarios y otros agentes	46,6%	100,0%	0,0%	100,0%
361 Asistentes administrativos y especializados	24,4%	100,0%	0,0%	100,0%
362 Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública	40,3%	100,0%	0,0%	100,0%
363 Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2,0%	100,0%	0,0%	100,0%
371 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	13,0%	100,0%	0,0%	100,0%
372 Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	8,2%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
373 Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	25,9%	0,0%	0,0%	0,0%
381 Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	46,6%	100,0%	100,0%	0,0%
382 Programadores informáticos	53,6%	100,0%	100,0%	0,0%
383 Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	28,3%	0,0%	0,0%	0,0%
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	14,1%	89,3%	86,9%	2,4%
411 Empleados contables y financieros	18,2%	100,0%	100,0%	0,0%
412 Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	8,1%	0,0%	0,0%	0,0%
421 Empleados de bibliotecas y archivos	3,9%	100,0%	100,0%	0,0%
422 Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal	5,4%	100,0%	100,0%	0,0%
430 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	18,9%	100,0%	100,0%	0,0%
441 Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)	7,4%	100,0%	100,0%	0,0%
442 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas	22,7%	100,0%	100,0%	0,0%
443 Agentes de encuestas	33,3%	100,0%	100,0%	0,0%
444 Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	1,7%	100,0%	0,0%	100,0%
450 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	9,8%	100,0%	100,0%	0,0%
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3,0%	6,0%	0,0%	6,0%
500 Camareros y cocineros propietarios	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%
511 Cocineros asalariados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
512 Camareros asalariados	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
521 Jefes de sección de tiendas y almacenes	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
522 Vendedores en tiendas y almacenes	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
530 Comerciantes propietarios de tiendas	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%
541 Vendedores en quioscos o en mercadillos	13,5%	0,0%	0,0%	0,0%
542 Operadores de telemarketing	26,9%	0,0%	0,0%	0,0%
543 Expendedores de gasolineras	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
549 Otros vendedores	14,0%	0,0%	0,0%	0,0%
550 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
561 Auxiliares de enfermería	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
562 Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios sociales	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
571 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%
572 Cuidadores de niños	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
581 Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%
582 Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	9,4%	100,0%	0,0%	100,0%
583 Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
584 Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos	51,6%	0,0%	0,0%	0,0%
589 Otros trabajadores de servicios personales	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%
591 Guardias civiles	0,5%	100,0%	0,0%	100,0%
592 Policías	0,8%	100,0%	0,0%	100,0%
593 Bomberos	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
594 Personal de seguridad privado	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
599 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%
611 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7,6%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
612 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%
620 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	7,8%	0,0%	0,0%	0,0%
630 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%
641 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
642 Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instala	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%
711 Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
712 Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
713 Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%
719 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%
721 Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%
722 Fontaneros e instaladores de tuberías	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%
723 Pintores, empapeladores y afines	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%
724 Soladores, colocadores de parquet y afines	4,6%	0,0%	0,0%	0,0%
725 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%
729 Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%
731 Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%
732 Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
740 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%
751 Electricistas de la construcción y afines	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
752 Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
753 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	9,8%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
761 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%
762 Oficiales y operarios de las artes gráficas	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%
770 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
781 Trabajadores que tratan la madera y afines	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%
782 Ebanistas y trabajadores afines	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
783 Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado	14,5%	0,0%	0,0%	0,0%
789 Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
812 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
814 Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de p	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
816 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
817 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
819 Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
820 Montadores y ensambladores en fábricas	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%
831 Maquinistas de locomotoras y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
832 Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	5,5%	0,0%	0,0%	0,0%
833 Operadores de otras máquinas móviles	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
834 Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
841 Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%



España	% de personas por ocupación que trabajaron en su domicilio en las 4 últimas semanas por ocupación % del N de fila	Teletrabajabilidad		
		Teletrabajables parcial + total	Teletrabajable total % del N de fila	Teletrabajables parcial + total
842 Conductores de autobuses y tranvías	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
843 Conductores de camiones	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%
844 Conductores de motocicletas y ciclomotores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9 Ocupaciones elementales	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
910 Empleados domésticos	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%
921 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
922 Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%
931 Ayudantes de cocina	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
932 Preparadores de comidas rápidas	8,1%	0,0%	0,0%	0,0%
941 Vendedores callejeros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
942 Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
943 Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
944 Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
949 Otras ocupaciones elementales	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%
951 Peones agrícolas	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
952 Peones ganaderos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
953 Peones agropecuarios	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
954 Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
960 Peones de la construcción y de la minería	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
970 Peones de las industrias manufactureras	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
981 Peones del transporte, descargadores y afines	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
982 Reponedores	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



ANEXOS DE HERRAMIENTAS**Anexo 4. Cuestionario de la encuesta**

ID:

FECHA:

DD/MM/AAAA

Buenos días/tardes: el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid ha encargado la realización de un estudio sobre la situación del teletrabajo en la Comunidad de Madrid. Para ello estamos realizando encuestas a personas teletrabajadoras. La encuesta será completamente anónima. No existen respuestas buenas ni malas, sino que lo que nos interesa ante todo es conocer su opinión. ¿Le gustaría colaborar con el estudio? Gracias de antemano.

FILTRO.1: ¿Se encuentra usted o se ha encontrado trabajando en los últimos 6 meses en la modalidad de teletrabajo al menos un día de su jornada laboral a la semana de forma regular?

- Sí..... (Continúa P1)
- No..... (Finaliza encuesta)

FILTRO.2: ¿En cuál de las siguientes situaciones se encontraba la semana pasada? Si se encontraba en varias, indique solo la que considere principal.

- Estudiante (Finaliza encuesta)
- Trabajando
- Desempleado
- Jubilado o pensionista (anteriormente ha trabajado) (Finaliza encuesta)
- Pensionista (anteriormente no ha trabajado) (Finaliza encuesta)
- Actividades domésticas no remuneradas (ama de casa) (Finaliza encuesta)
- Otras situaciones (Finaliza encuesta)

P. PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO (CUOTAS)

P1. ¿Cuál es su sexo?

- Mujer
- Hombre
- Otro

P2. ¿Cuántos años cumplidos tiene?

P.3. ¿En qué provincia y municipio vive actualmente?

- Provincia _____



- Municipio _____ Tamaño: _____

P.4. ¿En qué Comunidad Autónoma se encuentra registrado o domiciliado su lugar de trabajo?

- En la Comunidad de Madrid.....
- En otra Comunidad española
- En el extranjero.....

12.1. RELACIÓN CON EL EMPLEO

A1. ¿En cuál de las siguientes situaciones se puede catalogar su último empleo?

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajando por cuenta ajena en el sector privado..... ○ Trabajando por cuenta ajena en el sector público..... ○ Trabajando como freelance⁸⁹ en una empresa | } | Asalariado/a; pasa a A.1.1 |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajando por cuenta propia con empleados/as..... ○ Trabajando por cuenta propia sin empleados/as..... | } | Autónomo/a; pasa a A2 |

Las siguientes preguntas solo deben ser contestadas por las personas ASALARIADAS

Nota: Para las personas que están actualmente en paro, las preguntas referidas a su empresa hacen referencia al empleo en el que ha estado teletrabajando en los últimos seis meses.

A1.1. Aproximadamente, ¿cuántos trabajadores/as tiene la empresa en la que trabaja o trabajaba?

- 0 a 9 (microempresa)
- 10 a 49 (pequeña)
- 50 a 249 (mediana)
- 250 y más (grande)

A1.2. ¿Cuál es su ocupación, cargo o puesto de trabajo que tiene o tenía?

- Directores y gerentes
- Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos/as y profesionales de nivel medio, de apoyo
- Empleados/as contables, administrativos y otros/as empleados/as de oficina
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero

A1.3. Su contrato o relación laboral, ¿es o era de duración indefinida o temporal?

- De duración indefinida
- Temporal

⁸⁹ Se trata de personas cuya relación laboral es el de personas autónomas, pero que en realidad tienen una relación contractual continuada con una única empresa, con la que trabajan como freelance, por lo que funcionarían como asalariados/as. En caso de que trabajen con varias empresas como freelance serían considerados/as como personas trabajando por cuenta propia sin asalariados/as.



A2. ¿Cuál es o era su antigüedad en la empresa en la que ha teletrabajado en los últimos 6 meses? (En la empresa en caso de asalariados/as y como autónomo/a en el caso de cuenta propia)

(Personas que empezaron a trabajar en la actual empresa/empleo antes del inicio de la pandemia):

- Menos de 6 meses
- De 6 meses a 1 año
- De 1 a 2,5 años

(Personas que empezaron a trabajar en la actual empresa/empleo después del inicio de la pandemia):

- De 2,5 a 5 años
- De 3 a 5 años
- De 5 años a 10 años
- Más de 10 años

A3. ¿Qué tipo de jornada tiene o tenía en el trabajo en el que ha teletrabajado en los últimos 6 meses?

- Completa
- Parcial

A4. ¿Cuál es la actividad del establecimiento del que depende o dependía laboralmente? (En la empresa en caso de asalariados/as y como autónomo/a en el caso de cuenta propia)

Encuestador/a: Escriba la actividad en caso de que no esté seguro/a o no la localice en el listado:

-
- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | <input type="radio"/> Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria |
| <input type="radio"/> Industrias extractivas | <input type="radio"/> Educación |
| <input type="radio"/> Industria manufacturera | <input type="radio"/> Actividades sanitarias y de servicios sociales |
| <input type="radio"/> Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | <input type="radio"/> Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento |
| <input type="radio"/> Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | <input type="radio"/> Otros servicios |
| <input type="radio"/> Construcción | <input type="radio"/> Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y de productos de bienes y servicios de uso propio |
| <input type="radio"/> Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas | <input type="radio"/> Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales |
| <input type="radio"/> Transporte y almacenamiento | |
| <input type="radio"/> Hostelería | |
| <input type="radio"/> Información y comunicaciones | |
| <input type="radio"/> Actividades financieras y de seguros | |
| <input type="radio"/> Actividades inmobiliarias | |
| <input type="radio"/> Actividades profesionales, científicas y técnicas | |
| <input type="radio"/> Actividades administrativas y servicios auxiliares | |



B. MOTIVOS

B1. ¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar? (elija opción que más se adecúe a su situación)

- Desde antes del confinamiento y restricciones sanitarias producidas por la pandemia COVID-19
- Durante el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias
- Después de acabar el periodo de confinamiento y restricciones sanitarias

B2. ¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio (leer, elija opción que más se adecúe a su situación)

- Sí, seguiremos con el mismo tiempo de teletrabajo
- Sí, pero aumentaremos el tiempo de teletrabajo
- Sí, pero reduciremos el tiempo de teletrabajo
- No, volveremos al modelo presencial total

B3. ¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (pregunta abierta precodificada)

Motivo 1: _____

Motivo 2: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Porque me he cambiado de municipio de residencia
- Porque lo he solicitado por conciliación familiar
- Por prevención y cuidados ante el riesgo de salud
- Porque es la modalidad de trabajo fijada por mi empresa (la empresa/autónomo ha cerrado la oficina, o ha determinado este modelo)
- Porque mi empresa ofrece esta posibilidad y la he elegido
- Otras (especificar) _____

C. SITUACIÓN ACTUAL DE TELETRABAJO

C1. En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular? (elija opción que más se adecúe a su situación)

- Teletrabajo todos los días, sin acudir al centro de trabajo (100% de la jornada semanal)
- Teletrabajo todos los días, ocasionalmente acudo al centro de trabajo
- Teletrabajo 4 días a la semana (entre el 80% y menos del 100% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 3 días a la semana (entre el 60% y menos del 80% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 2 días a la semana (entre el 40% y menos del 60% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 1,5 días a la semana (entre el 30% y menos del 40% de la jornada semanal)
- Teletrabajo 1 día a la semana (un 25% de la jornada semanal)



C2. ¿Cómo de adecuadas considera las condiciones materiales con que cuenta en su hogar para desarrollar su trabajo? (el espacio de trabajo, equipamiento, conexión, recursos, etc.): (elija una opción)

- Muy adecuadas
- Bastante adecuadas
- Poco adecuadas
- Nada adecuadas

C3. Pensando en el largo plazo en su empresa o en usted como autónomo/a, ¿qué decisión cree que se tomará respecto al teletrabajo? (elija la opción que considere más probable, leer)

- Se volverá a la presencialidad
- Se quedará un modelo híbrido entre el teletrabajo y la presencialidad
- Se avanzará a un modelo absoluto de teletrabajo
- Se dejará en la decisión de cada empleado/a
- NS/NC

C4. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más? (elija una opción, leer)

- Presencial
- Modalidad híbrida con mayor presencialidad
- Modalidad híbrida con mayor teletrabajo
- Solo teletrabajo



Las siguientes preguntas solo deben ser contestadas por las personas ASALARIADAS (Preg. A1)

C5. Aproximadamente, ¿qué proporción de personas en su empresa se encuentra o encontraba teletrabajando? (leer, elija una opción)

- Todas las personas
- Más de la mitad
- Menos de la mitad

C6. Conforme a la nueva Ley de Teletrabajo, indique si/no:

- Ha firmado un contrato o acuerdo de teletrabajo con su empresa
- La empresa le entrega, habitualmente, un abono o compensación de gastos por teletrabajo

C7. Indique si la empresa o su empleador le ha provisto u ofrecido los siguientes recursos o equipamientos para teletrabajar:

	Sí	No	No lo he necesitado o solicitado
Ordenador y pantalla	(1)	(2)	(3)
Silla ergonómica de trabajo	(1)	(2)	(3)
Mejora o instalación de conexión a Internet	(1)	(2)	(3)
Otros materiales de trabajo necesarios, como móvil, teléfono, impresora, etc.	(1)	(2)	(3)
Escritorio	(1)	(2)	(3)

C8. En cuanto a la organización de las actividades del teletrabajo, indique si en su empresa (sí/no / NS/NC):

- Se han instaurado mecanismos para el control de la productividad de las personas que teletrabajan
- Se han aplicado metodologías de trabajo por cumplimiento de objetivos
- Se han realizado jornadas de formación para la organización y gestión del trabajo
- Se han adoptado medidas (formación/información o de otro tipo) de prevención de riesgos laborales.
- En general, se ha fomentado la cultura del teletrabajo



D. IMPLICACIONES DEL TELETRABAJO

D1. En general, comparando el teletrabajo con la presencialidad, indique si cree que los siguientes aspectos se ven mejorados o empeorados en el modo de teletrabajo⁹⁰:

	Ha mejorado 1	Se mantiene igual 2	Ha empeorado 3	No aplica 9
La comunicación con jefaturas o empleadores/as	(1)	(2)	(3)	(9) No tengo jefaturas
La comunicación con compañeros/as de trabajo	(1)	(2)	(3)	(9) No tengo compañeros/as
El clima o el ambiente laboral	(1)	(2)	(3)	(9)
La calidad del trabajo en equipo	(1)	(2)	(3)	(9)
Su capacidad de concentración	(1)	(2)	(3)	(9)
Su organización para cumplir las tareas	(1)	(2)	(3)	(9)
Su productividad	(1)	(2)	(3)	(9)
Su manejo del tiempo	(1)	(2)	(3)	(9)

D2. Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación:

	Siempre 1	La mayoría del tiempo 2	Algunas veces 3	Casi nunca 4	Nunca 5
Ha sentido que su trabajo no le permite dedicar el tiempo que quiere a tu familia	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Le ha sido difícil concentrarse en tu trabajo debido a sus responsabilidades familiares	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ha sentido que sus responsabilidades familiares no le permiten trabajar el tiempo que necesita	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

⁹⁰ En el caso de que la persona no haya teletrabajado antes señalar que "no aplica"



D3. Pensando en su experiencia teletrabajando, ¿ha tenido que trabajar fuera del horario de trabajo/en su tiempo libre para cumplir las tareas del trabajo?

- Sí..... (pasa a D3.1.) →
- No..... (pasa a D4)

D3.1. ¿Con qué frecuencia ha sucedido en los últimos 6 meses?

- Todos los días (Pasar a D.3.2.)
- La mitad de los días (Pasar a D.3.2.)
- Una o dos veces por semana (Pasar a D.3.2.)
- Ocasionalmente (Pasar a D.3.2.)
- Nunca (Pasar a D.4.)

D3.2. En caso afirmativo, ¿considera que esta frecuencia es superior a la que se producía cuando trabajaba presencialmente? (en caso de que haya tenido la experiencia de trabajo presencial en este empleo) (elija la opción más frecuente):

- Sí, es más frecuente que cuando trabajaba presencialmente
- No, es igual que cuando trabajaba presencialmente
- No, es menor que cuando trabajaba presencialmente

D4. Pensando en su experiencia teletrabajando y su experiencia trabajando presencialmente, en cuál de ellas ha sentido con mayor frecuencia las siguientes situaciones:

	Con teletrabajo	En ambas es igual	Presencialmente	No lo he sentido	No he trabajado presencial
	1	2	3	4	5
Sentirme <u>físicamente</u> exhausto/a al final de la jornada de trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentirme <u>emocionalmente</u> agotado/a debido al trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentirme aislado/a o solo/a cuando trabajo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentir que mis compañeros/as me ayudan y apoyan	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sentir que mi jefe/jefa me ayuda y apoya	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



D5. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5
Gracias al teletrabajo puedo pasar más tiempo con mi familia y seres queridos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gracias al teletrabajo como y me alimento mejor (de forma más saludable)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Desde que teletrabajo he empeorado mi estado físico	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gracias al teletrabajo realizo más actividades de ocio y desarrollo mis hobbies en mi tiempo libre	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Como consecuencia del teletrabajo hago más deporte y actividad física	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

E. NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DEL TELETRABAJO

E1. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? Indique máximo tres. (Abierta precodificada)

1: _____
 2: _____
 3: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Gestión propia del tiempo de trabajo
- Flexibilidad de horarios
- Conciliación con vida familiar y personal
- Ahorro de dinero
- Evitar la pérdida de tiempo en desplazamientos
- Comodidad de trabajar en el hogar
- Contribuir a mejorar el medio ambiente y a frenar el cambio climático
- Acceder a oportunidades laborales o recursos en otras ciudades
- Mejora de la concentración y rendimiento
- Las empresas pueden ahorrar costes (espacio, electricidad, dietas...)
- Otras (especificar)



E2. Y ¿cuáles considera que son las principales desventajas del teletrabajo (para usted, para las empresas y la sociedad)? Indique máximo tres (Abierta precodificada):

1: _____
2: _____
3: _____



POSIBLES CATEGORÍAS:

- Peor organización y coordinación del teletrabajo
- Sobrecarga laboral, jornadas más extensas
- No desconexión laboral (mezcla de espacio de trabajo y privado)
- Falta de contacto social con compañeros/as, soledad, aislamiento
- Falta de recursos técnicos (equipo, conexión)
- Incomodidad de trabajar desde el hogar
- Asumir costes que debería cubrir la empresa
- La complejidad de la protección de datos y riesgos de ciberseguridad para la empresa
- Tener menores oportunidades de progresar en mi carrera
- Otras (especificar)

E3. En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando?

- Muy satisfecho/a
- Bastante satisfecho/a
- Bastante insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a



La siguiente pregunta solo debe ser contestada por las personas **ASALARIADAS** (Preg. A1)

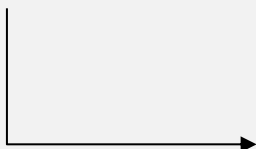
E4. ¿Qué condiciones cree que deben darse o mejorar para aumentar y/o continuar con el sistema de teletrabajo en su empresa? Indique máximo dos. (abierta precodificada)

1: _____

2: _____

POSIBLES CATEGORÍAS:

- Disponibilidad de mejores recursos técnicos (ordenador, internet...)
- Voluntad por parte de la empresa
- Automatización/digitalización de tareas que ahora realizamos las personas
- Mayor compromiso y responsabilidad de los empleados/as
- Mejora en la organización del trabajo
- Confianza por parte de las jefaturas
- Aceptación por parte de clientes
- Mi trabajo no me permite aumentar el porcentaje de teletrabajo
- Otras (especificar)



F. RELACIÓN CON EL MEDIO

F1. Desde que ha comenzado a teletrabajar, ¿ha trasladado su residencia a otro municipio gracias a la posibilidad de trabajar desde su hogar?

- Sí..... (pasa a F2.1) →
- No..... (pasa a F3)

F2.1. Indique, aproximadamente, cuántos habitantes tiene el municipio donde vivía antes:

F2. ¿Tiene contemplado mudarse gracias al teletrabajo en el corto o medio plazo a un pueblo o zona rural?

- Sí
- No

F3. Independientemente de si sea o no posible, y sobre el supuesto de que Ud. y las personas ocupadas de su hogar puedan teletrabajar, ¿le gustaría mudarse a un pueblo o zona rural?

- Sí
- No



La siguiente pregunta solo debe ser contestada por las PERSONAS QUE CONTESTAN 1 (Sí) EN F1 Y/O EN F2 Y/O EN F3. Basta con contestar afirmativamente en al menos una de estas tres preguntas para aplicar la siguiente:

F4. En su opinión, ¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante

	Nada importante			Muy importante	
	1	2	3	4	5
Infraestructura adecuada para servicios de Internet / WIFI en el hogar (por ejemplo, fibra óptica)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Wifi gratuito en el pueblo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bibliotecas, coworking o espacios de trabajo públicos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Estar cerca de su lugar físico de trabajo (empresa, oficina, etc.)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Buenos colegios y guarderías	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ser más económico/ barato que mi lugar de residencia actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Contar con un buen sistema de transporte público	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Estar cerca de una ciudad grande	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ofrecer oportunidades y espacios de ocio, culturales	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



G. FORMACIÓN

G1. ¿Ha recibido formación por parte de su empresa (o por iniciativa propia en el caso de autónomos/as) para mejorar sus condiciones de teletrabajo?

- Sí..... (pasa a G1.1) →
- No..... (pasa a G2)

G1.1. Señale en qué temas ha recibido formación (respuesta múltiple):

- Uso de plataformas de comunicación
- Uso de plataformas de almacenaje de información "en la nube" (Google Drive, Dropbox, etc.)
- Ofimática general
- Uso de plataformas de gestión y organización del trabajo
- Otros, ¿Cuál(es)? _____

G2. Actualmente, ¿cree que necesita recibir formación para mejorar su experiencia de teletrabajo?

- Sí..... (pasa a G2.1) →
- No..... (pasa a H1)

G2.1. Señale en qué temas ha recibido formación (respuesta múltiple):

- Uso de plataformas de comunicación
- Uso de plataformas de guardado de información "en la nube" (Google Drive, Dropbox, etc.)
- Ofimática general
- Uso de plataformas de gestión y organización del trabajo
- Otros, ¿Cuál(es)? _____

H. PERFIL- OTRAS

H1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de hogar?

- Hogar de una persona
- Pareja sin niños/as dependientes
- Otros hogares sin niños/as dependientes
- Familia monoparental (padre/madre solo/a con 1 o más niños/as dependientes)
- Pareja con 1 o más niños/as dependientes
- Otros hogares con niños/as dependientes



H2. ¿Tiene otras personas dependientes a su cargo en su hogar? (por ejemplo, personas mayores, personas discapacitadas, etc.)

- Sí..... (pasa a H4.1) →
- No..... (pasa a H5)

H4.1. ¿Cuántas?:

H3. ¿Cuál es su nivel de estudios?

- No sabe leer o escribir
- Estudios primarios sin completar (fue pocos años a la escuela)
- Estudios primarios: Bachiller Elemental, EGB, ESO completa, Graduado escolar
- Estudios secundarios: Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FPI, FP grado medio, Oficialía Industrial o equivalente
- Estudios de FPII, FP superior, Maestría industrial o equivalente, Conservatorio, Diplomatura, Ingeniería Técnica
- Estudios de Grado, Licenciatura, Arquitectura superior, Ingeniería superior o equivalente
- Posgrado, másteres y doctorado

H4. ¿Es usted la persona sustentadora del hogar, es decir, la que más ingresos económicos tiene?

- Sí
- No



Anexo 5. Guión base de entrevistas a personas expertas

MARCO LEGAL

- ¿Cómo valora la nueva legislación del teletrabajo?, ¿qué elementos considera son positivos y cuáles cree que son sus elementos de mejora?
- ¿En qué medida considera que la nueva normativa del teletrabajo puede estar funcionando como un desincentivo para la potenciación de esta modalidad en empresas en las que esta podría tener un mayor desarrollo?
- ¿Cómo valora el papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones del modelo de teletrabajo en España y la Comunidad de Madrid?

EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO

- ¿Qué aprendizajes se han sacado del periodo impuesto del teletrabajo?, ¿se han valorado/evaluado adecuadamente sus consecuencias?
- ¿Están las empresas más preparadas ahora para teletrabajar?
- ¿Cuáles son los factores que explican la drástica reducción del volumen de teletrabajadores/as en el último año?
- ¿Cómo considera va a evolucionar el teletrabajo en los próximos meses en España y específicamente en la Comunidad de Madrid?, ¿y en el largo plazo?
- ¿Qué modelo de teletrabajo cree que es el que va a prevalecer en el medio o largo plazo?
- ¿En qué medida y en qué sectores el teletrabajo se está convirtiendo en una vía para la retención de capital humano o para su atracción en sectores con alta movilidad?
- ¿Cuál ha sido la evolución del teletrabajo entre las personas autónomas?, ¿Qué características específicas tiene su teletrabajo?

IMPACTO DE GÉNERO

- En algunos análisis recientes se insiste en la idea de que el teletrabajo puede tener un impacto negativo para las mujeres, en tanto se esté utilizando como una herramienta para la conciliación, que segregue a las mujeres al espacio de lo privado y tenga consecuencias negativas en su trayectoria laboral, ¿está de acuerdo con esta percepción?
- Otros estudios señalan (Eurofound) que el teletrabajo ha multiplicado las responsabilidades de las mujeres en el hogar y ha dificultado la conciliación entre su vida profesional y la familiar, ¿cree que esto está siendo así en España?
- ¿Qué otros impactos de género podrían tener el teletrabajo?, ¿podría afectar a la brecha salarial?, ¿a las oportunidades de promoción de las mujeres...?

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



- ¿Qué impacto en términos de salud física y mental tiene el teletrabajo?
- ¿Cuál es la situación de la regulación en esta materia?, ¿está adaptada a esta modalidad de teletrabajo?
- ¿En qué medida considera que las empresas están desarrollando medidas de PRL para las plantillas que teletrabajan? ¿Cómo pueden salvar la multiplicidad de lugares de trabajo para controlar su adecuación a la normativa y recomendaciones de PRL?

VÍA PARA HACER FRENTE AL DESPOBLAMIENTO RURAL

- ¿En qué medida considera el teletrabajo puede contribuir a hacer frente al despoblamiento rural en la Comunidad de Madrid?
- ¿Conoce iniciativas que estén contribuyendo a ello?
- ¿Qué elementos están dificultando a las personas que desearían vivir en el medio rural este desplazamiento mediante el teletrabajo? y/o ¿qué condiciones mínimas cree que buscan?
- *Brechas entre lo rural y lo urbano.* ¿Qué opinan los locales de las personas que se mudan a sus pueblos a teletrabajar?
- *Evitar el nomadismo digital:* ¿qué medidas se pueden adoptar para que las personas teletrabajadoras que se mudan a los entornos rurales terminen quedándose?
- *Actuaciones de las Administraciones Públicas.* ¿Conoce los principales planes de actuación, fondos y/o ayudas que las diferentes Administraciones Públicas están promoviendo? ¿Cree que las Administraciones Públicas están haciendo lo suficiente en este aspecto?

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- ¿Conoce estudios que establezcan conclusiones en torno al impacto en términos de productividad del teletrabajo?
- ¿En qué medida resulta una vía para facilitar el empleo de personas con dificultades de inserción como personas con discapacidad por ejemplo?
- ¿Se están desarrollando avances con relación al principio de desconexión?

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL TELETRABAJO

- ¿Cuáles son las condiciones y cómo debe desarrollarse una modalidad de trabajo híbrido (qué determinantes han de condicionar la presencialidad y el trabajo remoto)?
- ¿Cree que la contribución del teletrabajo a la mejora del medio ambiente y a la lucha contra el cambio climático es un factor que puede hacer incrementar el teletrabajo?
- ¿Se están compensando adecuadamente desde las empresas las desventajas que ofrece el teletrabajo?, ¿se está haciendo frente a ellas?
- ¿Cree que España y en particular la Com. de Madrid puede ser un reclamo para teletrabajadores de otros países?



ANEXO DE INICIATIVAS DE IMPULSO AL TELETRABAJO EN EL MUNDO RURAL

Nombre de la asociación o iniciativa	Ámbito	Resumen
Red Nacional de Pueblos Acogedores	Nacional	Proyecto impulsado por el Grupo Red Eléctrica, El Hueco y Booking que promociona la España rural como destino óptimo para el trabajo remoto. Esta red agrupa pueblos de todo el territorio nacional y proporciona información a teletrabajadores que quieran trabajar en el mundo rural, poniendo en contacto a estos teletrabajadores con "anfitriones" de los distintos pueblos y con personas emprendedoras locales. Enlace.
Pueblos Remotos	Local (Santa Cruz de Tenerife)	Iniciativa iniciada por personas emprendedoras de Tenerife cuyo objetivo es construir espacios de co-creación generando desarrollo sostenible y un impacto socio-económico positivo que perdure en los territorios donde actúan. Para ello, promueven experiencias de conexión entre trabajadores remotos y actores locales. Estas experiencias consisten en atraer a grupos de trabajadores remotos hasta un municipio rural donde podrán conectar con actores locales a través de actividades y retos. Enlace.
Lab Rural Canarias	Local (Santa Cruz de Tenerife)	Consultora especializada en mejorar la sociedad rural y los ecosistemas socioeconómicos del interior de Canarias a través del desarrollo de proyectos sostenibles e innovadores que dinamizan las áreas locales de las islas. Enlace.
Rural Talent	Nacional	Comunidad de emprendimiento que impulsa la repoblación rural fortaleciendo los ecosistemas de emprendimiento y desarrollo profesional en las áreas rurales. Enlace.
Asociación Nacional de Co-living y Co-working (ANCYCO)	Nacional	Plataforma que promueve espacios de co-living y co-working en zonas rurales para mejorar la sostenibilidad económica de los establecimientos turísticos existentes, fomentar la creación de otros negocios y poner en valor su contribución al desarrollo de la economía rural, contribuyendo a la repoblación rural gracias a las oportunidades de vivienda y trabajo que se crean. Asimismo, han participado en la creación de un <i>reality show</i> sobre emprendimiento rural donde muestran a 40 emprendedores que vivirán juntos en tres co-livings mientras tratan de darle forma a sus proyectos. Enlace.
Nathium	Provincial (Málaga, Andalucía)	Servicio de teletrabajo en la comarca de Axarquía (Málaga) en colaboración con la Diputación Provincial de Málaga. El objetivo de esta iniciativa es crear una red de acogida a nuevos pobladores para dicha comarca. Enlace.
Ruralízate	Nacional	Plataforma que trabaja en la dinamización de zonas rurales a nivel nacional. Sus principales acciones se basan en el acompañamiento a los y las emprendedoras y la generación de redes de Networking entre lo rural y lo urbano. Enlace.
Tararaina	Autonómico (Aragón)	Cooperativa de iniciativa social en Aragón que surge de una iniciativa colectiva. ofrecen servicios de trabajo y compartición de viviendas en esta autonomía. Enlace.
Yo me vuelvo al campo	Nacional y América Latina	Autodenominada como el "Wallapop" rural, ofrece un buscador tanto de viviendas como de empleo con ofertas activas en las localidades rurales tanto de España como de América Latina. Enlace.
La Grulla Co-working Rural	Provincial (Ávila, Castilla y León)	Proyecto de trabajo colaborativo cuyo objetivo es aportar iniciativas para el desarrollo del pueblo y su entorno y, al mismo tiempo, servir de atracción y retención de talento de personas que, por su modelo de



		trabajo, pueden llevarlo a cabo en el entorno rural. Actúan desde Candeleda (Ávila) para Castilla y León, Castilla y La Mancha, Extremadura y Madrid. Enlace.
Rural Citizen 2030	Nacional y América Latina	Comunidad rural virtual que apuesta por la innovación social de las áreas rurales desde Vitoria, para el resto de España y Latinoamérica. Además de proyectos de consultoría, realizan formaciones para el emprendimiento desde lo rural. Enlace.
Revitalizar el medio rural	Nacional	Sala de Clubhouse donde un grupo de emprendedores rurales charlan una vez a la semana o cada dos semanas sobre iniciativas rurales e intercambian las experiencias que tiene acerca de sus negocios de emprendimiento rural. Es en formato audio y requiere invitación previa. Enlace.
Atelier15Madrid	Autonómico (Comunidad de Madrid)	Taller de arquitectura y planificación urbanística - con proyección europea pues tienen sede de origen en París - que recupera el patrimonio existente a través de proyectos de vivienda colaborativa. Trabajan junto a la Asociación Española Contra la Despoblación. Enlace.
Escuela de Turismo Generativo	Nacional	Escuela de formación dedicada a transformar los territorios rurales en destinos turísticos sostenibles. Enlace.
Telecentro Rural – CENIT	Local (Patones, Comunidad de Madrid)	Iniciativa del Ayuntamiento de Patones que contribuye a los planes de desarrollo económico local del municipio de Patones y su entorno. Su objetivo es favorecer la instalación de actividades generadoras de riqueza y empleo y ofrecer servicios en nuevas tecnologías a la población local y al tejido empresarial. Enlace.
El Refugio Co-working	Local (Puebla de la Sierra, Comunidad de Madrid)	Iniciativa que surge como espacio de co-working y co-living en la montaña de la Comunidad de Madrid para Nómadas digitales y Freelancers, ofreciendo espacios de oficina compartido para profesionales que prefieren trabajar en un entorno que defiende un equilibrio entre un estilo de vida natural y el apoyo de una comunidad real, brindando servicios de alta calidad y comprometiéndolos con el Pueblo y su desarrollo. Enlace.
Co-workin La Solana	Local (Torrelodones, Comunidad de Madrid)	Co-working de la zona noroeste de Madrid con espacios dedicados al mundo empresarial. El objetivo de este espacio es sustituir la palabra competencia por colaboración. Destacan sus espacios disponibles para crear workshops y talleres de formación junto con un plató fotográfico para sesiones multimedia. Enlace.



ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Evolución de la población urbana y rural en España.....	61
Ilustración 2. Crecimiento de la población española por tipo de municipio entre 1996 y 2020.....	62
Ilustración 3. Flujos de población desde municipios de menos de 10.000 habitantes en España.....	64
Ilustración 4: Municipios con una cobertura de Internet inferior a 70 MBPS en la Comunidad de Madrid.....	66
Ilustración 5: Municipios de la Comunidad de Madrid atendiendo al nº de centros de educación ESO.....	68
Ilustración 6. Ficha técnica del estudio.....	158
Tabla 1. Ranking de las 10 ocupaciones donde más se teletrabaja en la Comunidad de Madrid. 2º Trimestre de 2022.....	33
Tabla 2. Distribución de las personas que teletrabajan en la CM y en España, según sector de actividad (CNAE). 2º Trimestre de 2022.....	35
Tabla 3. Valoración del teletrabajo en la Comunidad de Madrid y en España. Año 2021.....	37
Tabla 4. Ventajas y desventajas percibidas del Teletrabajo en España y en la Comunidad de Madrid. Año 2021.....	38
Tabla 5: Porcentaje de población que podría teletrabajar según ocupaciones, 2022. Comunidad de Madrid y España.....	40
Tabla 6: Porcentaje de población que podría teletrabajar según ocupaciones y sexo, 2022. Comunidad de Madrid y España.....	41
Tabla 7: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, 2022. Comunidad de Madrid y España.....	42
Tabla 8: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, según situación laboral, ocupaciones, rama de actividad, tipo de contrato y de jornada, 2022. Comunidad de Madrid y España.....	44
Tabla 9: Porcentaje de población ocupada que ha teletrabajado y que podría teletrabajar, según edad y nivel educativo, 2022. Comunidad de Madrid y España.....	45
Tabla 10: Variación interanual de la brecha salarial de género en el conjunto de sectores económicos (industria, construcción y servicios) y en el sector servicios en España y en la Comunidad de Madrid. Período 2019-2020.....	57
Tabla 11. “¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?” (distribución % en función de su situación profesional).....	80
Tabla 12. “¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio” (% distribución en función del ámbito de trabajo).....	82
Tabla 13. “Pensando en el largo plazo en su empresa o en usted como autónomo/a, ¿qué decisión cree que se tomará respecto al teletrabajo?” (% Distribución en función del ámbito de trabajo).....	83
Tabla 14. “Aproximadamente, ¿qué proporción de personas en su empresa se encuentra o encontraba teletrabajando...?” (% en función del tamaño de la empresa).....	89
Tabla 15. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? % personas por tipo de hogar (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).....	114
Tabla 16. Distribución de la muestra por sexo:.....	159
Tabla 17. Distribución de la muestra por tramos de edad:.....	159
Tabla 18. Distribución de la muestra por tamaño del hábitat:.....	159
Tabla 19. Distribución de la muestra por situación laboral:.....	159
Tabla 20. Distribución de la muestra por ocupación:.....	160
Tabla 21. Distribución de la muestra por nivel educativo:.....	160
Gráfico 1. Porcentaje de personas que teletrabajan “a menudo” sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.....	24
Gráfico 2. Porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente sobre el total de personas ocupadas en la Unión Europea, la Eurozona y España.....	25
Gráfico 3. Evolución temporal del porcentaje de trabajadores/as por cuenta propia que teletrabajan ocasionalmente o a menudo en la Unión Europea, la Eurozona y España.....	25
Gráfico 4. Evolución temporal del porcentaje de personas asalariadas que teletrabajan ocasionalmente o a menudo en la Unión Europea, la Eurozona y España.....	26
Gráfico 5. Porcentaje de personas que teletrabajaban (ocasionalmente y más de la mitad de los días que trabajó) en el 2º trimestre de 2020 y el 2º trimestre de 2022 según su Comunidad Autónoma de residencia.....	27
Gráfico 6. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan en España y en la Comunidad de Madrid.....	28
Gráfico 7. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan de manera ocasional en España y la Comunidad de Madrid.....	28



Gráfico 8. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan más de la mitad de los días en España y la Comunidad de Madrid.....	29
Gráfico 9. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en España por sexo.....	29
Gráfico 10. Evolución temporal del porcentaje de personas que teletrabajan ocasionalmente o más de la mitad de los días en la Comunidad de Madrid por sexo.....	30
Gráfico 11. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según sexo. 2º Trimestre de 2022.....	30
Gráfico 12. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según edad. 2º Trimestre de 2022.....	31
Gráfico 13. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según nivel de estudios. 2º Trimestre de 2022.....	31
Gráfico 14. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según ocupación. 2º Trimestre de 2022.....	32
Gráfico 15. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según tamaño del hábitat. Año 2021.....	33
Gráfico 16. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según situación profesional. 2º Trimestre de 2022.....	34
Gráfico 17. Distribución del Teletrabajo en la CM y en España, según tipo de contrato y de jornada. 2º Trimestre de 2022.....	34
Gráfico 18. Jornada laboral actual y jornada deseada después de la Covid-19 de las personas que teletrabajan en la Comunidad de Madrid. Año 2021.....	37
Gráfico 19. “¿Cuándo comenzó a trabajar 1 día por semana al menos, de forma regular desde su hogar?” (distribución % por sexo).....	79
Gráfico 20. “¿Está en la actualidad teletrabajando y prevé hacerlo en los próximos meses? Es decir, trabajando al menos ocasionalmente desde su domicilio” (%).....	81
Gráfico 21.2 ¿Qué condiciones cree que deben darse o mejorar para aumentar y/o continuar con el sistema de teletrabajo en su empresa? Indique máximo dos...” (respuesta múltiple).....	84
Gráfico 22. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?...”.....	86
Gráfico 23. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?” (% en función del tamaño de su empresa).....	87
Gráfico 24. “En una semana normal, ¿cuántos días teletrabajaba en los últimos seis meses desde su domicilio particular?” (% en función de sus ocupaciones).....	88
Gráfico 25. “Aproximadamente, ¿qué proporción de personas en su empresa se encuentra o encontraba teletrabajando...?”.....	88
Gráfico 26. “¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (respuesta múltiple) (% en función del sexo).....	90
Gráfico 27. “¿Cuáles son los dos principales motivos por los que usted teletrabaja en la actualidad? En caso de que no se encuentre teletrabajando ahora piense en su último empleo u ocupación en el que teletrabajaba (respuesta múltiple) (% en función del tamaño de empresa).....	91
Gráfico 28. “Conforme a la nueva Ley de Teletrabajo, indique si/no ha firmado un contrato o acuerdo de teletrabajo con su empresa...” (% en función del tamaño de la empresa).....	93
Gráfico 29. “Conforme a la nueva Ley de Teletrabajo, indique si/no la empresa le entrega, habitualmente, un abono o compensación de gastos por teletrabajo ...” (% en función del tamaño de la empresa).....	94
Gráfico 30. “Indique si la empresa o su empleador le ha provisto u ofrecido los siguientes recursos o equipamientos para teletrabajar...” (%) (personas asalariadas).....	95
Gráfico 31. “Indique si la empresa o su empleador le ha provisto u ofrecido los siguientes recursos o equipamientos para teletrabajar...” (% en función del tamaño de su empresa).....	96
Gráfico 32. En cuanto a la organización de las actividades del teletrabajo, indique si en su empresa (sí/no / NS/NC) (%) (personas asalariadas).....	98
Gráfico 33. En cuanto a la organización de las actividades del teletrabajo, indique si en su empresa (sí/no / NS/NC) (% de personas que sí han instaurado las medidas en función del tamaño de su empresa (personas asalariadas).....	99
Gráfico 34. “¿Ha recibido formación por parte de su empresa (o por iniciativa propia en el caso de autónomos/as) para mejorar sus condiciones de teletrabajo?...” (respuesta múltiple).....	100
Gráfico 35. “Actualmente, ¿cree que necesita recibir formación para mejorar su experiencia de teletrabajo?...” (respuesta múltiple).....	101
Gráfico 36. “En general, comparando el teletrabajo con la presencialidad, indique si cree que los siguientes aspectos se ven mejorados o empeorados en el modo de teletrabajo...”.....	102
Gráfico 37. “Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación...” Fuente: Elaboración propia.....	104
Gráfico 38. “Pensando en los últimos 6 meses de teletrabajo (dejando fuera el periodo vacacional), con qué frecuencia se ha sentido de la siguiente manera en materia de conciliación...” (% en función del sexo).....	105



Gráfico 39. En caso afirmativo, ¿considera que esta frecuencia es superior a la que se producía cuando trabajaba presencialmente? (en caso de que haya tenido la experiencia de trabajo presencial en este empleo) (elija la opción más frecuente):.....	107
Gráfico 40. “Pensando en su experiencia teletrabajando y su experiencia trabajando presencialmente, en cuál de ellas ha sentido con mayor frecuencia las siguientes situaciones...” (% de personas) Fuente: Elaboración propia	109
Gráfico 41. “Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo...” (%)	110
Gráfico 42. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función del sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900) ..	112
Gráfico 43. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% en función de la situación laboral) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas).	113
Gráfico 44. ¿Cuáles considera que son las principales desventajas del teletrabajo (para usted, para las empresas y la sociedad)? (% por sexo) (respuesta múltiple, máximo tres respuestas) (n=1900).	115
Gráfico 45. En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando? (% por sexo)	118
Gráfico 46. “Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones, en la escala de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo...” (% en función del nivel de satisfacción con el trabajo)	118
Gráfico 47. ¿Cuáles considera que son las principales ventajas del teletrabajo en términos generales (para usted, para las empresas y la sociedad)? % personas por nivel de satisfacción con la experiencia de teletrabajo (respuesta múltiple, máximo tres respuestas).....	119
Gráfico 48. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más?	120
Gráfico 49. En su opinión, ¿qué modelo de trabajo le gusta más? (% en función de la actual frecuencia de teletrabajo)	121
Gráfico 50. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con su experiencia teletrabajando? (% en función de la modalidad de trabajo elegida).....	121
Gráfico 51. ¿Qué características debe tener un pueblo o zona rural para satisfacer las necesidades de las personas que teletrabajan? Indique en la escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante (%) (n= 852, personas que han trasladado su residencia o tienen contemplado mudarse o les gustaría mudarse)	123



En este estudio se ha analizado la evolución del teletrabajo en el ámbito de la Comunidad de Madrid, su evolución comparada a nivel nacional y europeo, y sus implicaciones en el medio rural, en la productividad, en la salud o en el modelo de ciudad, así como su impacto de género, entre otros aspectos. El estudio incluye una encuesta a 1.900 personas, un análisis cualitativo con entrevistas a expertos, y el cálculo de índices de teletrabajabilidad según la metodología utilizada por la Comisión Europea con el fin de conocer el potencial de teletrabajo en la Comunidad de Madrid.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**