

**ESTUDIOS**

# Teletrabajo y Corresponsabilidad

*24 septiembre 2021*

*(Nº 16)*

**SERVICIO DE  
ESTUDIOS**  
**UGT**

ESTUDIOS, nº 16 – 24 de septiembre de 2021

DOCUMENTO ELABORADO POR EL SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT  
[serviciodeestudios@cec.ugt.org](mailto:serviciodeestudios@cec.ugt.org)

#### **AUTORES**

SUSANA ROMERO PEDRAZ, Responsable Políticas Sociales del Sector Comunicaciones y Cultura en Madrid  
JOSÉ VARELA FERRIO, Responsable de Digitalización de UGT

# CONTENIDO

- Introducción
- Objetivos del Estudio
- ¿El teletrabajo fomenta la corresponsabilidad entre sexos?
- ¿Las proyecciones de aumento del teletrabajo en España mejorarán la corresponsabilidad?
- ¿El teletrabajo perpetúa los roles de género preestablecidos?
- ¿La legislación es determinante a la hora de equilibrar los roles de género en el teletrabajo?
- ¿Qué herramientas tenemos para convertir al teletrabajo en un elemento de corresponsabilidad? Propuestas

Anexo. Referencias normativas

## Introducción

Históricamente, el rol de los cuidados familiares ha sido desarrollado, en su práctica totalidad, por las mujeres. La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral iniciada en el siglo XX no ha representado un cambio sustancial en este papel.

Conforme a esta realidad incontestable, el mundo del trabajo y de las relaciones laborales llevan décadas estudiando este fenómeno y como anular su perpetuación desde su principal antídoto: la corresponsabilidad<sup>1</sup>.

Ambas cuestiones, cuidados y corresponsabilidad, están recurrentemente en liza a la hora de analizar o debatir cualquier novedad laboral que se presente. El mundo de las nuevas tecnologías en general, y el teletrabajo en particular, no es ajeno a este contexto.

A pesar de que el teletrabajo lleva formulado normativamente casi dos décadas en Europa, la realidad es que pocas han sido las aproximaciones al teletrabajo que evalúen su eficacia como herramienta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres dentro de la sociedad española, enfocando el análisis bajo una perspectiva de género.

La explosión del teletrabajo (obligatorio, confinado y sin casi preparación en una abrumadora mayoría de los casos), como consecuencia de las restricciones de movilidad derivadas de la pandemia Covid19, han incrementado, a nuestro juicio, la necesidad de confeccionar un análisis factual del binomio teletrabajo-corresponsabilidad, a la luz de los datos europeos, nacionales, sectoriales, e incluso empresariales, disponibles.

## Objetivos del Estudio

Este estudio pretende, desde una perspectiva de género y atendiendo a la realidad española, responder a una serie de preguntas que consideramos de plena actualidad y necesidad, como son las siguientes:

- 1. ¿El teletrabajo fomenta la corresponsabilidad entre sexos?**
- 2. ¿Las proyecciones de aumento del teletrabajo en España mejorarán la corresponsabilidad?**
- 3. ¿El teletrabajo perpetúa los roles de género preestablecidos?**
- 4. ¿La legislación es determinante a la hora de equilibrar los roles de género en el teletrabajo?**
- 5. ¿Qué herramientas tenemos para convertir al teletrabajo en un elemento de corresponsabilidad? Propuestas**

---

<sup>1</sup> A los efectos de este documento, corresponsabilidad en el teletrabajo se define como el reparto equilibrado de las tareas entre ambos progenitores, garantizando así tanto la conciliación de la vida familiar y laboral como el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para más información consultar *“La corresponsabilidad en los cuidados, una cuestión sin resolver”*, Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

[https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galer-a%20UGT/La%20corresponsabilidad%20en%20las%20tareas%20de%20cuidados%2C%20una%20cuestion%20sin%20resolver.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20UGT/La%20corresponsabilidad%20en%20las%20tareas%20de%20cuidados%2C%20una%20cuestion%20sin%20resolver.pdf)

## ¿El teletrabajo fomenta la corresponsabilidad entre sexos?

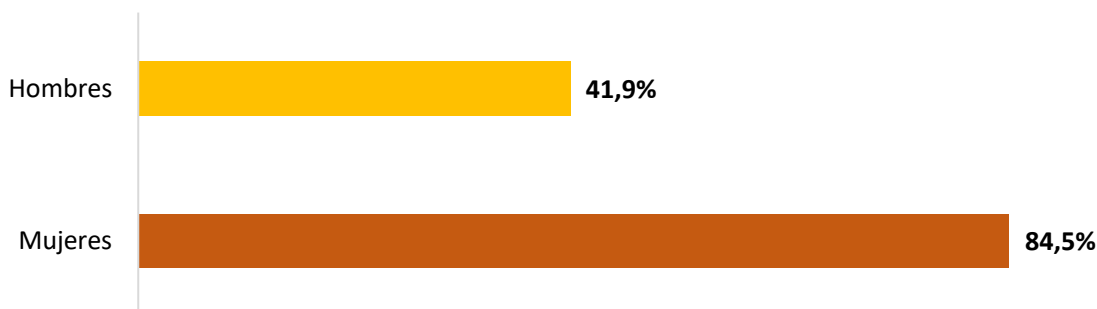
Es indiscutible que el rol de cuidados familiares sigue siendo mayoritariamente ejercido por las mujeres. Las cifras, por muy conocidas que puedan parecer, no dejan de ser igual de contundentes, y hay que insistir en ellas: el 92,3% de las excedencias para cuidados las asumen las mujeres (dato de 2017). Para los mismos fines, las mujeres ejercen el 95,2% del empleo parcial (personas mayores dependientes o menores, 2018). El 98% de las prestaciones por maternidad son ejercitadas por mujeres, cuando existen mecanismos de alternancia entre los progenitores, que la práctica describe como casi testimoniales. Por cada hombre que reduce su jornada laboral para atender a su descendencia, lo hacen siete mujeres. El 85% de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos son satisfechas por mujeres.

Es poderosamente llamativo que tales herramientas de conciliación, a pesar de ser lesivas económicamente, tengan tan elevados porcentajes de representación femenina, puesto que las actividades asistenciales no son un terreno de exclusividad femenina. Así, casi el 30% de los hombres españoles cuidan y educan, todos los días, a hijos/as o nietas/os (por un 40% de mujeres). Un 42% de los varones españoles cocinan y realizan tareas domésticas todos los días (por un 85% de mujeres). Sin embargo, todas estas palancas de conciliación laboral focalizadas en los cuidados, todas ellas con un impacto negativo en términos salariales presentes y futuros (pensiones), son utilizadas casi en exclusiva por las mujeres. No ocurre lo mismo cuando se analizan las personas con trabajo que realizan actividades de ocio fuera del hogar: aquí sí existe una clara preeminencia masculina:

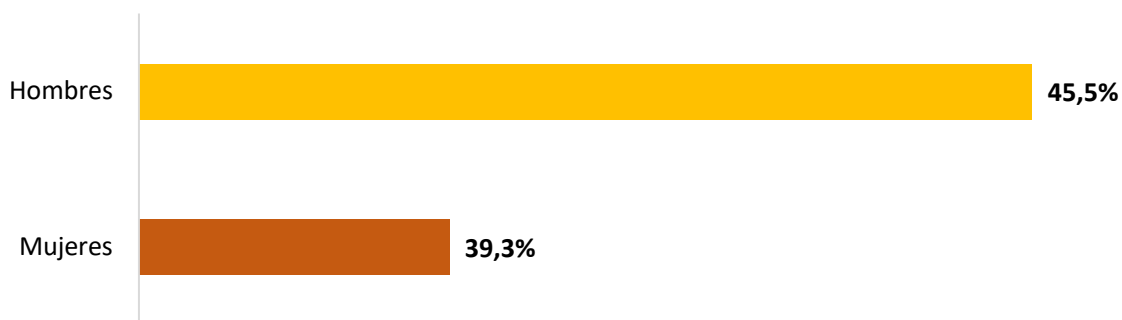
**Ciudadanía española que cuida todos los días a descendientes, ascendentes o personas con discapacidad (%), Eurofound 2016**



**Ciudadanía española que realiza tareas domésticas (%), Eurofound 2016**



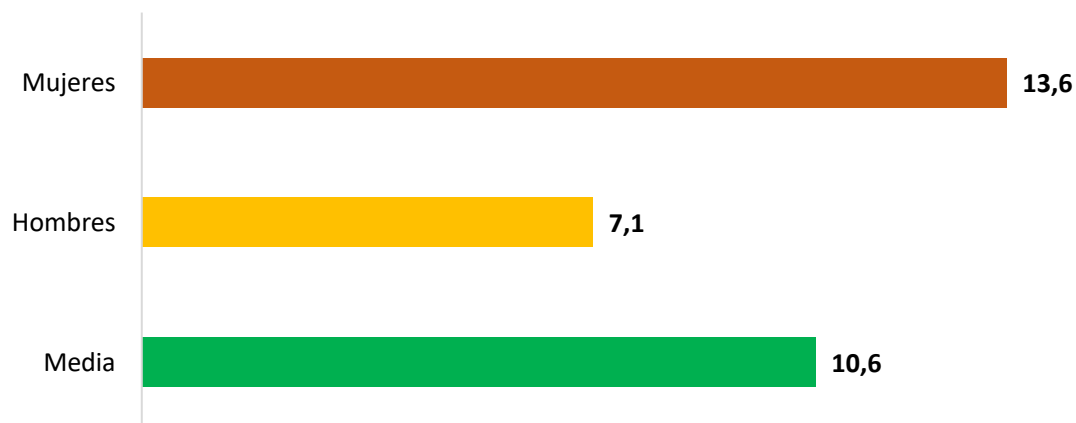
## Personas con trabajo en España que realizan actividades de ocio, deportivas o culturales fuera del hogar varias veces por semana (%), Eurofound 2016



Estas evidencias, datadas hace ya un lustro, se han afianzado durante la pandemia. Lo sabemos gracias a Eurofound y a través del apartado Quality of life during COVID-19<sup>2</sup>, un extracto de la macroencuesta *Living, working and COVID-19*<sup>3</sup>, realizada en dos fases a lo largo de 2020. La diferencia por género a las siguientes preguntas son reveladoras:

***El mes pasado, en promedio, ¿cuántas horas a la semana estuvo involucrado en alguna de las siguientes actividades fuera del trabajo remunerado?***

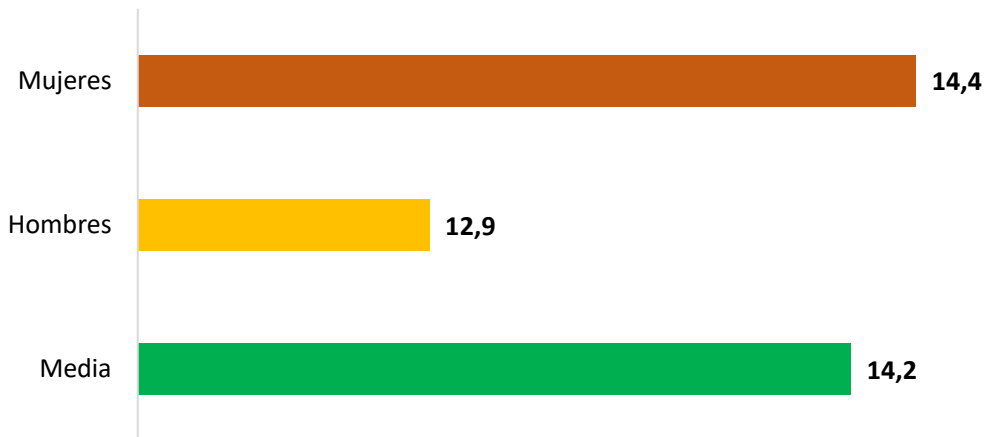
### Cuidar o educar a sus hijos/as, nietos/nietas



<sup>2</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/quality-of-life>

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

## Cuidado del hogar



**Por tanto, la corresponsabilidad de los cuidados familiares en nuestro país, hoy por hoy, es una quimera.**

Llegados a este punto, procede preguntarse: ¿qué pasa con el teletrabajo? ¿es también una modalidad asumida casi en exclusividad por mujeres? ¿repite los roles descritos para las reducciones de jornada, empleo parcial, permisos o excedencias?

Para responder a esta pregunta acudiremos a las fuentes de datos europeas, nacionales y a datos de algunas empresas locales con amplia experiencia en teletrabajo, efectuando una imprescindible diferenciación entre los datos de antes y durante el transcurso de la pandemia Covid-19.

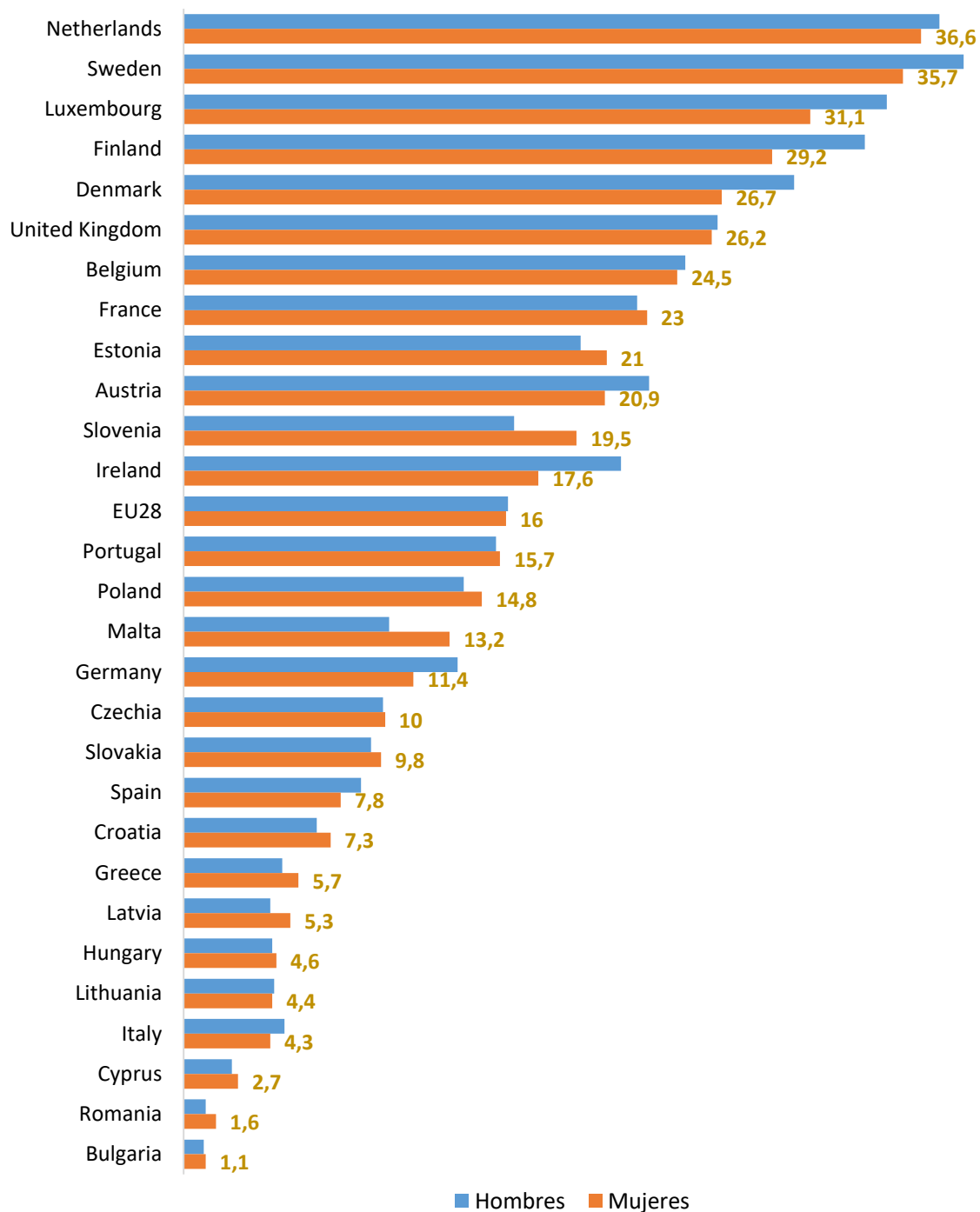
Según Eurostat, la penetración del teletrabajo en tiempos de prepandemia difería entre países. Así, tenemos desde la capilaridad de Países Bajos, que supera el 35% de las personas trabajadoras, al caso búlgaro, que apenas rebasa el 1%. En España, la penetración del teletrabajo rondaba el 9% en 2019, considerando que una persona, por el mero hecho de trabajar un día fuera de la oficina, se consideraba teletrabajador<sup>4</sup>.

El equilibrio de género en el teletrabajo, en la UE28 de antes de la pandemia, es llamativamente equitativo. Las diferencias no superan los 5 puntos porcentuales en ningún país europeo (el que más se acerca es Finlandia, con un 4,6% de hombres que teletrabajan más que sus pares mujeres). De hecho, dieciocho de los Estados Miembros podrían considerarse en paridad absoluta (diferencial menor a un 2%) y en quince de ellos el número de hombres que teletrabajan es superior al de mujeres.

---

<sup>4</sup> Se han sumado los valores descritos por Eurostat como "Sometimes" y "Usually", considerando su adición como las personas que han teletrabajado de alguna forma en el ejercicio analizado, en contraposición con el valor "Never" que conforma el 100% de las personas ocupadas por país.

**Personas ocupadas que trabajan desde casa como porcentaje del empleo total, por sexo. Eurostat, 2019**



España se encuentra en este grupo de países donde el número de teletrabajadores varones es superior: 8,8% de hombres por un 7,8% en 2019.

Este mayor porcentaje de hombres teletrabajadores sobre mujeres no es algo puntual. De hecho, a lo largo de toda la serie que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), desde sus inicios en 2006



hasta la irrupción de la pandemia, siempre el número de hombres ha sido superior al de mujeres, diferencial que además ha ido progresivamente aumentado a lo largo del tiempo<sup>5</sup>:

**Ocupados que teletrabajaron, por género. INE, 2006-2019**



Antes de hacer una valoración completa y exhaustiva de estos datos, queremos complementar esta aproximación inicial del contexto macro con un análisis más micro, hasta apegarlo al nivel de empresa con ejemplos concretos.

Hemos tenido acceso a los datos de dos empresas con acuerdos vigentes de teletrabajo con la representación de los trabajadores, acuerdos que datan de muchos años (y por tanto aportan perspectiva y bagaje), con una masa crítica elevada (ambas tienen plantillas superiores a los 5.000 empleados, con un significativo porcentaje de teletrabajadores), lo que dota a su análisis de suficiente relevancia para ser tenido en cuenta, con todas las cautelas que requiere este tipo de ejercicios. Por razones de confidencialidad, las reconoceremos como Empresa 1 y Empresa 2.

En la siguiente tabla comparamos el número de mujeres que se acogen a excedencias por cuidados de familiar, reducción de jornada y teletrabajo.

De nuevo, los resultados son muy llamativos: aquellas formulaciones que conllevan perjuicios salariales y de desarrollo profesional, como la excedencia o la reducción de jornada, son abrumadoramente seguidos por mujeres, con ratios superiores al 80%. Sin embargo, el teletrabajo es sintomáticamente paritario, hasta el punto de que son más los hombres que lo ejercitan:

	EXCEDENCIAS	REDUCCIÓN DE JORNADA	TELETRABAJO
Empresa 1	N/A	84,0%	49,7%
Empresa 2	85,7%	82,2%	49,6%

<sup>5</sup> Nótese que los porcentajes aportados por el INE difieren en algunas décimas de los que publica Eurostat. Estas diferencias deben achacarse al arrastre y desglose de decimales que realiza cada organismo en los datos que pone a disposición del público.

Parece comprobarse por tanto que, en función de los datos europeos, nacionales y de empresa, el teletrabajo presenta un sesgo de género mucho menor que otras alternativas.

Podría deducirse a priori que, si una herramienta<sup>6</sup> como el teletrabajo está siendo acogida por igual tanto por hombres como por mujeres, dicha fórmula de prestación a distancia fomentaría la corresponsabilidad. Sin embargo, esta afirmación debe matizarse. Teletrabajar no significa asumir, *per se*, la asunción de cuidados o de tareas familiares.

No obstante, **no se puede dudar de la potencialidad del teletrabajo como herramienta de corresponsabilidad. De salida, es una fórmula que los hombres admiten con menos reparos, tal y como muestran los datos, en comparación con otras alternativas.** Posiblemente, existe una percepción entre la población masculina que disocia teletrabajo de cuidados, aunque finalmente – en cada vez más casos – una cosa acabe llevando a la otra. Por otro lado, no debe desdeñarse la oportunidad “física” que presenta el teletrabajo: un hombre que trabaja desde casa tiene muchísimas más posibilidades de realizar tareas históricamente asumidas por mujeres solo por una mera cercanía y oportunidad, entendiendo que dichas tareas se realizarían fuera del horario de trabajo. En este sentido, al menos dos estudios<sup>7,8</sup> internacionales afirman que el teletrabajo aumenta la probabilidad de que los hombres asuman tareas domésticas y de cuidados, lo que viene a ratificar todo lo expuesto.

En definitiva, parece evidente que **el teletrabajo presenta un gran potencial como herramienta de conciliación corresponsable**, entendiendo como corresponsabilidad el uso paritario tanto por mujeres como por hombres.

Sin embargo, ¿significa esto que el teletrabajo no entraña un riesgo, en caso de incrementar su capilaridad en los próximos años, de incidir en un enquistamiento de los tradicionales roles de género?

## ¿Las proyecciones de aumento del teletrabajo en España mejorarán la corresponsabilidad?

Partiendo de un profundo escepticismo sobre la viabilidad de la sentencia, repetida hasta la saciedad, que afirma que *“el teletrabajo ha venido para quedarse”*, es conveniente analizar si los vaticinios de crecimiento del teletrabajo en España aumentarán o disminuirán su relación con la corresponsabilidad.

El Banco de España (*El teletrabajo en España, Boletín económico 2/2020*<sup>9</sup>) otorga a nuestro país un potencial del 30% de proporción de personas trabajadoras con trabajos compatibles con el teletrabajo. El BdE desglosa el potencial del teletrabajo por grupo de ocupación (perfil laboral) y por sectores de actividad, lo que nos traslada indicios dignos de consideración.

---

<sup>6</sup> Al respecto de si el teletrabajo es considerado normativamente como una herramienta de conciliación (sin vinculación a la corresponsabilidad) en el Anexo I se ha añadido una serie de referencias, así como reseñas sobre la opinión de las personas trabajadoras al respecto.

<sup>7</sup> Giovanis, Eleftherios, The Effects of Teleworking on Housework Division and Well-Being of Couples (November 30, 2015). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2711319> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2711319>

<sup>8</sup> The Impact of COVID-19 on Gender Equality Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, and Michèle Tertilt NBER Working Paper No. 26947 April 2020 JEL No. D10,E24,J16,J22 <http://www.nber.org/papers/w26947>

<sup>9</sup> <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361>

En cuanto a la vertiente sectorial, el sector con mayor porcentaje de teletrabajo durante lo que llevamos de pandemia es el de Información y Comunicaciones, con cifras de superiores al 50%. En el polo opuesto, se encuentra el de Sanidad y servicios sociales, que no supera el 10% de seguimiento.

Ambos sectores presentan grandes diferencias de género en su composición; mientras que el sector sociosanitario tiene una gran presencia femenina (76,4% en el 2T2021), el de las TIC está fuertemente masculinizado (sólo hay un 30,6% de mujeres<sup>10</sup>). Por tanto, existe una relación inversamente proporcional entre aquellos sectores con mayor prevalencia del teletrabajo y presencia mayoritaria de mujeres. O, dicho de otro modo, los sectores con más mujeres teletrabajan menos, mientras que aquellos sectores en donde las mujeres están clarísimamente subrepresentadas demuestran una tendencia mayor al teletrabajo.

Otro tanto podemos decir de los perfiles profesionales: los perfiles profesionales con más mujeres, tanto en proporción como en volumen, no coinciden con aquellos con mayor potencial *teletrabajable*.

Por ejemplo, el perfil de personas trabajadoras en servicios (restauración, vendedores o de servicios personales), al que se adscriben 2,6 millones de mujeres (un 60% del total de trabajadores), exhibe unas posibilidades realmente bajas de teletrabajar (menos de un 18% de potencial, según el Banco de España). Otro tanto ocurre con las ocupaciones elementales, que suman 1,45 millones de mujeres (otro 60% del total): la viabilidad de trabajar desde su domicilio es de un 7,3%. Se trata de cuatro millones de mujeres en empleos con casi nulas posibilidades de teletrabajar.

SITUACIÓN PROFESIONAL	PORCENTAJE DE MUJERES	NÚMERO DE MUJERES (MILES)	POTENCIAL TELETRABAJABLE
OFICINISTAS (EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS)	66,7%	1.363,0	45,3%
TRABAJADORES DE SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES	59,6%	2.624,1	17,5%
OCUPACIONES ELEMENTALES	58,1%	1.451,7	7,3%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	56,2%	2.061,6	58,3%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO	38,2%	811,2	53,2%
DIRECTORES Y GERENTES	33,2%	259,6	56,2%
TRABAJADORES CUALIFICADOS SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO	18,7%	82,5	8,3%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	13,1%	200,8	26,0%
ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE INDUSTRIA MANUFACTURERA Y CONSTRUCCIÓN	7,6%	166,7	1,6%

En conclusión, el potencial teórico de teletrabajo es, a la luz de los estudios, favorable a los hombres, que tendrían más posibilidades de teletrabajar desde un punto de vista global. De nuevo en teoría, tal hallazgo sería positivo para la corresponsabilidad, aunque sin olvidar la lamentable subrepresentación de las

<sup>10</sup> INE (EPA, Indicadores de alta tecnología). Mujer&Tecnología 2020, Servicio de Estudios Confederal UGT. [https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer\\_y\\_tecnologia\\_2020\\_vf1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer_y_tecnologia_2020_vf1.pdf)

mujeres en determinados roles directivos y tecnológicos<sup>11</sup> y la feminización de los empleos más precarios de nuestro tejido productivo.

Sin embargo, esta teoría de que el teletrabajo podría mejorar la corresponsabilidad familiar, para transformarse en una realidad tangible requerirá de medidas *ad hoc*, puesto que, como veremos a continuación, el teletrabajo en España presenta una clara tendencia a la perpetuación de los roles de género tradicionales.

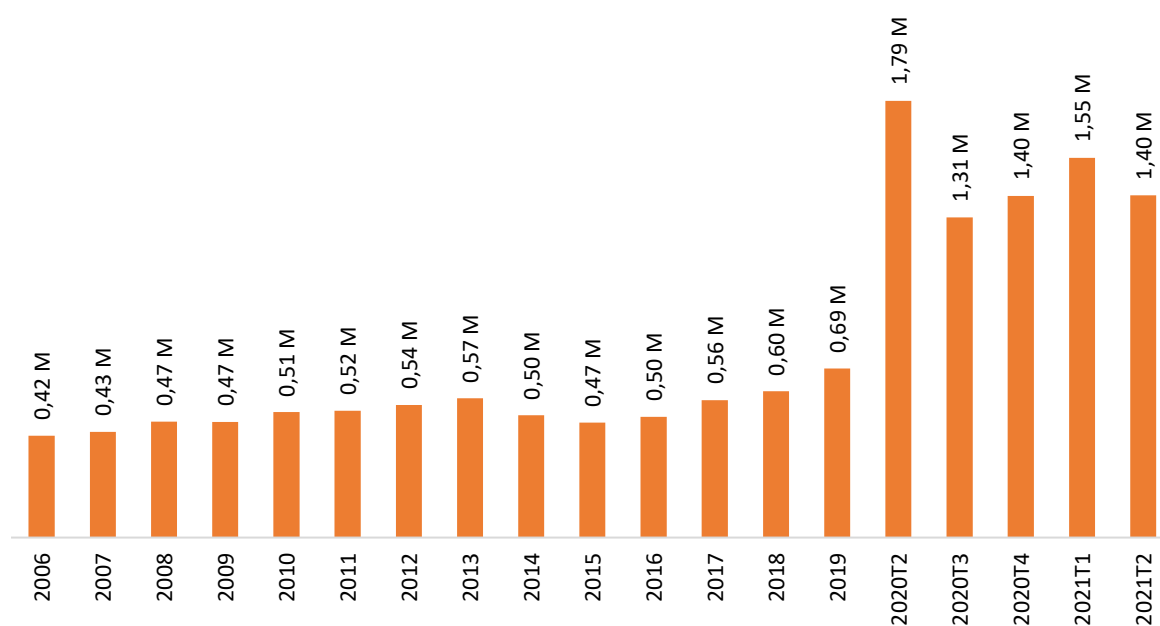
## ¿El teletrabajo perpetúa los roles de género preestablecidos?

Se trata de una pregunta de difícil respuesta si no se acompaña de datos rigurosos, que vayan más allá de la intuición y precedentes análogos.

En teoría, para contestar se debería realizar un ejercicio de reflexión a futuro, en base a precedentes tan lejanos como, por ejemplo, como fue interiorizado el derecho a la reducción de jornada por menor a cargo, o los diferentes cambios normativos en la forma de disfrutar los permisos de maternidad o la lactancia. Empero, y a pesar de todos los males que ha supuesto la pandemia Covid19, el trasvase masivo de personas trabajadoras de sus centros de trabajo a sus domicilios para teletrabajar nos permite encontrar una serie de hechos muy preocupantes, sobre los que se precisa atención.

En primer lugar, por una cuestión puramente de honestidad con la realidad de nuestro mercado de trabajo, intentando abstraernos del ornamento mediático, el número de teletrabajadores en España no llega a los 3 millones en el segundo trimestre de 2021. Esto es, menos de un 15% de la población ocupada. De 9 millones de mujeres ocupadas, solo 1,4 teletrabajan. Es decir, hay cinco veces más mujeres que no pueden teletrabajar que las que sí lo hacen. Por tanto, la primera conclusión es que el teletrabajo todavía tiene en nuestro país una dimensión muy acotada, aunque acapare titulares día tras día.

**Número de mujeres que teletrabajan (millones). INE, 2006-2T2021**



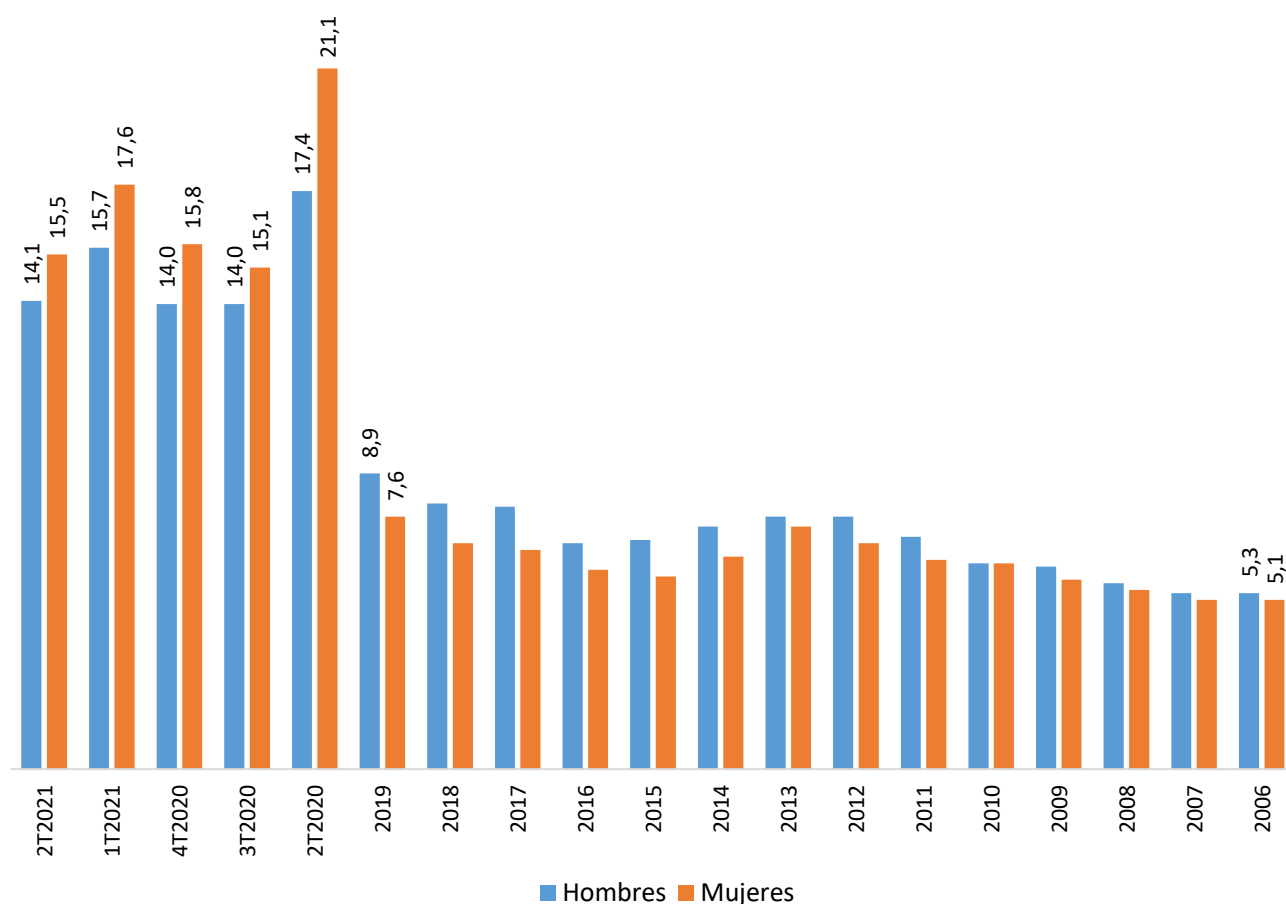
<sup>11</sup> INE (EPA, Indicadores de alta tecnología). Mujer&Tecnología 2020, Servicio de Estudios Confederal UGT. [https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer\\_y\\_tecnologia\\_2020\\_vf1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer_y_tecnologia_2020_vf1.pdf)

Como ya hemos anticipado en el capítulo anterior, desde que el INE recopila datos sobre el trabajo en domicilio (2006), el número de teletrabajadores masculino ha sido superior al de mujeres, una tendencia que ha ido incrementándose durante más de una década.

Sin embargo, cuando el coronavirus SARS-CoV-2 aparece en nuestras vidas, y nos lleva a un periodo de confinamiento, el predominio del teletrabajo masculino cambia radicalmente.

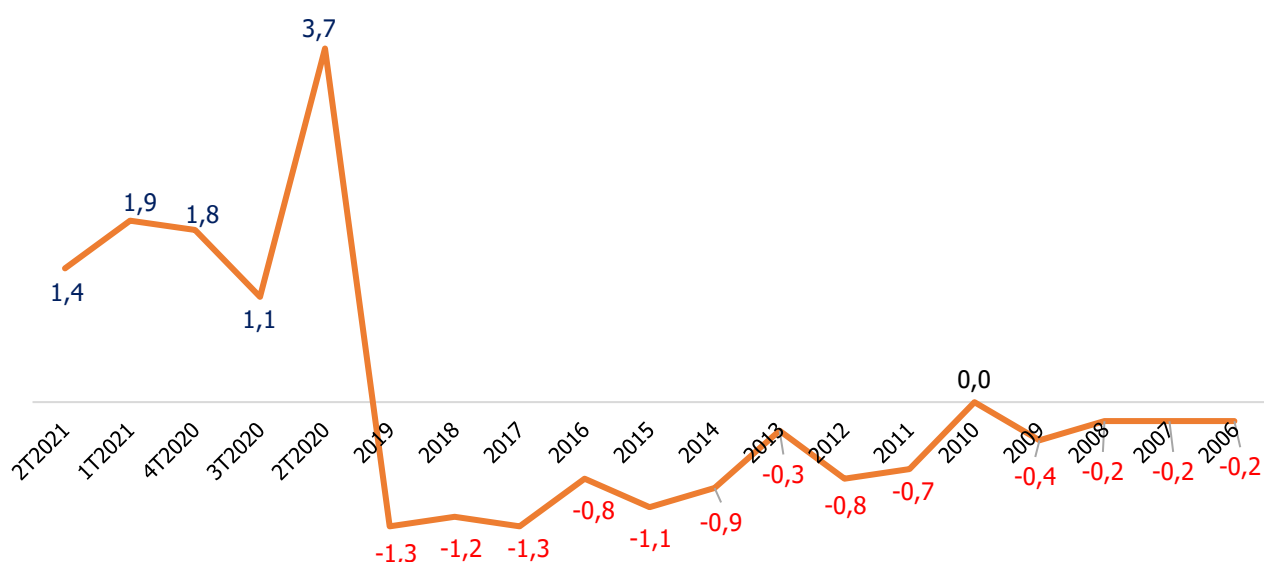
Así, durante el segundo trimestre de 2020, coincidiendo con la Gran Reclusión, y por primera vez en catorce ejercicios de muestra, se invierte drásticamente la tendencia y el número de mujeres en teletrabajo supera -ampliamente- al de hombres. Hecho que, como detallaremos a continuación, se prolonga mientras duran las recomendaciones sanitarias de teletrabajo y distancia social, aunque el diferencial a favor de las mujeres se reduce a medida que dichas recomendaciones se relajan:

**Ocupados que teletrabajaron, por género. INE, 2006-2T2021**



Efectivamente, por primera vez desde que existen muestras, en 2020 el número de mujeres que teletrabajó superó al de hombres. Además, no de una forma anecdótica: se pasó de un 1% más de hombres, de media y durante más de una década, a casi cuatro puntos porcentuales más de mujeres que de hombres al principio de la pandemia. Un diferencial de 5 puntos que, aunque ha ido moderándose, continúa siendo superior al de hombres, revirtiendo años de tradición en sentido contrario.

## Diferencia de porcentaje hombres vs mujeres con teletrabajo, INE 2006-2T2021<sup>12</sup>



Este sintomático y no casual viraje en la secuencia – las cifras hablan por sí mismas- es aún más revelador cuando se desglosan las cifras. Veamos las siguientes tablas<sup>13</sup>:

### Aumento interanual del teletrabajo en el periodo de confinamiento por género

	2020	2019	INCREMENTO INTERANUAL
Número total de teletrabajadores	3.554,2	1.640,5	116,65%
Teletrabajadores hombres	1.766,3	947,7	86,38%
Teletrabajadores mujeres	1.788,0	692,8	<b>158,08%</b>

	2021	2019	INCREMENTO INTERANUAL
Número total de teletrabajadores	2.901,0	1.640,5	76,84%
Teletrabajadores hombres	1.499,1	947,7	58,18%
Teletrabajadores mujeres	1.401,9	692,8	<b>102,35%</b>

Tanto entre 2019 y 2020, como entre 2019 y 2021<sup>14</sup>, el incremento interanual de mujeres en teletrabajo dobla al de varones en volumen. O con otro enfoque: **cuando el teletrabajo explota en España como consecuencia del coronavirus, el número de mujeres que pasa a esa situación dobla al de sus pares varones**. De hecho, en 2020, el número de mujeres teletrabajando sobrepasa, por primera vez en la historia, al de hombres (un 50,31% del total).

No solo el volumen de teletrabajo (número de personas) está desequilibrado hacia las mujeres. También en la frecuencia en el trabajo en el domicilio se observa un comportamiento diferente.

<sup>12</sup> En esta gráfica, las cifras en negativo representan más hombres que mujeres, y las cifras en positivo, más mujeres que hombres en situación de teletrabajo.

<sup>13</sup> Cifras expresadas en miles. Como en ocasiones anteriores, se considera que una persona teletrabaja tanto cuando lo hace ocasionalmente como cuando lo hace más de la mitad de los días por semana.

<sup>14</sup> Comparamos así un año sin pandemia con otros ejercicios casi completos con pandemia de por medio.

Así, en el periodo que va desde 2006 a 2019 no se encuentran diferencias significativas entre géneros sobre la frecuencia en la que se realiza el teletrabajo (si se trabajaba más de la mitad de las jornadas – teletrabajo frecuente- o con menor periodicidad – teletrabajo ocasional-). Existía una paridad estadística. Sin embargo, a partir de la Gran Reclusión sí se detectan diferencias significativas. Por ejemplo, mientras el número de mujeres que trabajaba en su domicilio de forma frecuente en raras ocasiones superaba al de hombres antes de 2020, el confinamiento supuso un significativo aumento en la frecuencia de teletrabajo realizado por mujeres. En concreto, el segundo trimestre de 2020 supone un punto de inflexión. El teletrabajo denominado como “frecuente” (más de la mitad de los días laborables) realizado por mujeres superó en 4,6 puntos porcentuales al de hombres, cuando, insistimos, hasta la fecha era una práctica equilibrada entre mujeres y hombres.

Pero este elevadísimo incremento comparativo, tanto en volumen como en frecuencia, no es uniforme por tramos de edad, lo que nos aporta más pistas sobre el comportamiento del teletrabajo en España.

El desglose por cohortes nos aporta información complementaria muy interesante, como que en las edades más tempranas (aquellas donde es más difícil encontrar obligaciones por cuidados, tanto con descendientes como ascendientes) fueron los hombres más proclives a teletrabajar al inicio de la pandemia. Los incrementos fueron de un 263% de hombres por un 210% de mujeres.

Sin embargo, en las edades representativas de ejercer el rol de cuidador (desde los 24 a los 55), fueron muchas más las mujeres las que teletrabajaron. Las cifras son contundentes: entre los 25 y los 34 años, el incremento fue de un 206% en mujeres, por un 109% de hombres (prácticamente el doble). Lo mismo podemos encontrar en el rango de 35 y 44 años (154% por 74%; de nuevo, el doble) y en el de 45 y 54 y 55 o más años. Edades todas ellas donde las mujeres realizan labores de cuidado de hijos y/o padres:

#### **Aumento interanual del teletrabajo en el periodo de confinamiento por género y edad**

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	
<b>Teletrabajadores hombres de edad entre 16 y 24 años</b>	40,3	11,1	<b>263,06%</b>
<b>Teletrabajadores mujeres de edad entre 16 y 24 años</b>	32,3	10,4	210,58%
<b>Teletrabajadores hombres de edad entre 25 y 34 años</b>	295,2	141,2	109,07%
<b>Teletrabajadores mujeres de edad entre 25 y 34 años</b>	317,8	103,7	<b>206,46%</b>
<b>Teletrabajadores hombres de edad entre 35 y 44 años</b>	507,0	290,3	74,65%
<b>Teletrabajadores mujeres de edad entre 35 y 44 años</b>	582,8	228,9	<b>154,61%</b>
<b>Teletrabajadores hombres de edad entre 45 y 54 años</b>	553,8	299,8	84,72%
<b>Teletrabajadores mujeres de edad entre 45 y 54 años</b>	544,7	204,6	<b>166,23%</b>
<b>Teletrabajadores hombres de edad entre 55 o más años</b>	370,0	205,2	80,31%
<b>Teletrabajadores mujeres de edad entre 55 o más años</b>	310,3	145,2	<b>113,71%</b>

Este chocante comportamiento por cohortes tiene su continuidad en el segundo trimestre 2021, a pesar de que las medidas sanitarias se han ido relajando. Las cifras siguen mostrando como los rangos jóvenes presentan un cierto equilibrio de género, que se desmoronan a partir de los 25 años, con una evidente preeminencia de las mujeres en el teletrabajo (y en los cuidados familiares relacionados):

	2T2021	2019	
Teletrabajadores hombres de edad entre 16 y 24 años	42,7	11,1	<b>284,7%</b>
Teletrabajadores mujeres de edad entre 16 y 24 años	37,5	10,4	260,6%
Teletrabajadores hombres de edad entre 25 y 34 años	280,5	141,2	98,7%
Teletrabajadores mujeres de edad entre 25 y 34 años	291,1	103,7	<b>180,7%</b>
Teletrabajadores hombres de edad entre 35 y 44 años	468,8	290,3	61,5%
Teletrabajadores mujeres de edad entre 35 y 44 años	485,0	228,9	<b>111,9%</b>
Teletrabajadores hombres de edad entre 45 y 54 años	491,5	299,8	63,9%
Teletrabajadores mujeres de edad entre 45 y 54 años	482,6	204,6	<b>135,9%</b>
Teletrabajadores hombres de edad entre 55 o más años	350,5	205,2	70,8%
Teletrabajadores mujeres de edad entre 55 o más años	267,3	145,2	<b>84,1%</b>

Si estos datos también se segmentan por la intensidad de teletrabajo, hallamos indicios muy interesantes. Para el supuesto del teletrabajo “ocasional”, aquel que se realiza con menor frecuencia (menos de la mitad de los días semanales), el sexo masculino presenta tasas superiores a las mujeres.

Resulta muy llamativa esta cuestión: si las mujeres se acogieron al teletrabajo de forma muy superior a los hombres en términos absolutos, encontrar que en el teletrabajo más “ocasional” (y, por tanto, menos “comprometido”) es el escogido por los hombres, muestra un claro indicio de que el grueso del esfuerzo conciliatorio ha sido asumido por las mujeres durante el periodo de confinamiento. O, dicho de otro modo, las mujeres se han comprometido a conciliar durante más tiempo que sus pares hombres, lo que revierte en una clara erosión de cualquier principio básico de corresponsabilidad e igualdad.

#### **Aumento interanual del teletrabajo en el periodo de confinamiento por género, edad e intensidad de teletrabajo “ocasional”. INE 2019 vs. 2T2020**

Edad	Hombres	Mujeres
De 16 a 24 años	0,7	0,8
De 25 a 34 años	2,4 ↑	1,9
De 35 a 44 años	3,6 ↑	2,6
De 45 a 54 años	3,7 ↑	2,7
55 y más años	3,8 ↑	2,5

Los datos sobre teletrabajo “frecuente” (aquel que supone más de la mitad de los días de jornada semanal), confirma los indicios anteriores: las mujeres aumentaron su tiempo de teletrabajo mucho más que sus pares varones.

En el caso de los hombres, en casi la totalidad de los rangos de edad se registran subidas casi idénticas, alrededor del 14% (un dato de gran valor estadístico). Sin embargo, las mujeres con edades representativas de ser madres, o donde existe la posibilidad de tener que dar cuidados a ascendientes, muestran un comportamiento mucho más comprometido, incrementando su frecuencia mucho más que los hombres, hasta 6 puntos porcentuales más:



## Aumento interanual del teletrabajo en el periodo de confinamiento por género, edad e intensidad de teletrabajo “frecuente”. INE 2019 vs. 2T2020

Edad	Hombres	Mujeres
De 16 a 24 años	8,4	9,0
De 25 a 34 años	14,1	17,9 ↑
De 35 a 44 años	14,1	21,3 ↑
De 45 a 54 años	14,7	19,3 ↑
55 y más años	14,7	16,6

Procede aportar al análisis otras aproximaciones, al objeto de profundizar en la respuesta de si el teletrabajo perpetúa los roles de género preestablecidos. Así, estudiaremos la visión territorial (autonómica y europea), la influencia sectorial y, finalmente, el potencial de teletrabajo en función del puesto de trabajo que se desarrolla.

En cuanto a la aproximación territorial, la proporción por género en el teletrabajo para cada CCAA, antes de la pandemia, era marcadamente masculina. En efecto: **ninguna CCAA tenía en 2019 más mujeres que hombres teletrabajando**, con algún territorio (Navarra, Andalucía), en donde solo uno de cada tres teletrabajadores era fémina:

### Proporción de mujeres en teletrabajo por CCAA, INE 2019

ANDALUCÍA	34,50%
ARAGÓN	40,94%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	49,41%
BALEARS, ILLES	41,77%
CANARIAS	44,84%
CANTABRIA	45,93%
CASTILLA Y LEÓN	40,47%
CASTILLA - LA MANCHA	38,86%
CATALUÑA	46,27%
COMUNITAT VALENCIANA	41,78%
EXTREMADURA	45,83%
GALICIA	48,45%
MADRID, COMUNIDAD DE	43,60%
MURCIA, REGIÓN DE	43,08%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	30,53%
PAÍS VASCO	40,30%
RIOJA, LA	40,00%
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>42,23%</b>

Como cabía esperar a la vista de las evidencias anteriores, esta proporción varía con el estallido de la pandemia. Según los últimos datos publicados, la paridad es casi un hecho en todas las CCAA, incluso con más mujeres teletrabajando que hombres (Madrid, Canarias, Cantabria, Asturias y Castilla-La Mancha).

Aunque esta paridad no representa *per se* una buena noticia, sino que confirma como el teletrabajo en pandemia ha supuesto un grave retroceso en términos de corresponsabilidad.

### Proporción de mujeres en teletrabajo por CCAA, INE 2T2021

ANDALUCÍA	48,38%
ARAGÓN	49,69%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	50,19%
BALEARS, ILLES	46,49%
CANARIAS	51,90%
CANTABRIA	54,46%
CASTILLA Y LEÓN	45,57%
CASTILLA - LA MANCHA	51,91%
CATALUÑA	46,68%
COMUNITAT VALENCIANA	47,50%
EXTREMADURA	41,98%
GALICIA	45,52%
MADRID, COMUNIDAD DE	50,54%
MURCIA, REGIÓN DE	47,54%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	43,53%
PAÍS VASCO	46,79%
RIOJA, LA	45,07%
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>48,32%</b>

En cuanto a la comparativa en el seno de la UE, cabe destacar que los datos disponibles no están tan actualizados (se ciñen a 2019 y 2020, sin muestras de 2021) y tampoco son tan exhaustivos como los del INE, pero también muestran evidencias. Así, podemos comprobar como el caso español de inversión del género predominante a la hora de teletrabajar, entre antes y durante la pandemia, no es un caso único en Europa. Más bien al contrario, es la tónica habitual: de los 33 países europeos analizados, solo cinco (Alemania, Islandia, Noruega, Letonia y Eslovenia) presentan un aumento del teletrabajo masculino superior al femenino a lo largo de la pandemia:

### Incremento del teletrabajo por género en Europa. Eurostat, 2019 y 2020

	INCREMENTO TELETRABAJO HOMBRES	INCREMENTO TELETRABAJO MUJERES	DIFERENCIA ENTRE GÉNEROS
BELGIUM	8,1	10,0	1,9
BULGARIA	1,2	2,8	1,6
CZECHIA	3,1	3,2	0,1
DENMARK	5,6	7,9	2,3
GERMANY	8,5	7,8	-0,7
ESTONIA	2,5	4,4	1,9
IRELAND	10,4	14,2	3,8
GREECE	3,9	6,9	3,0
SPAIN	5,5	8,2	2,7
FRANCE	5,7	7,6	1,9
CROATIA	2,3	6,1	3,8
ITALY	7,1	11,4	4,3

CYPRUS	4,4	5,4	1,0
LATVIA	1,3	1,2	-0,1
LITHUANIA	3,2	4,5	1,3
LUXEMBOURG	13,1	16,0	2,9
HUNGARY	5,5	7,7	2,2
MALTA	11,4	18,1	6,7
NETHERLANDS	3,0	3,2	0,2
AUSTRIA	6,5	7,9	1,4
POLAND	2,3	5,7	3,4
PORTUGAL	6,4	7,8	1,4
ROMANIA	1,1	2,9	1,8
SLOVENIA	2,4	2,0	-0,4
SLOVAKIA	1,2	3,0	1,8
FINLAND	6,7	8,8	2,1
ICELAND	8,7	7,7	-1,0
NORWAY	1,7	0,9	-0,8
SWITZERLAND	8,2	8,4	0,2
MONTENEGRO	0,3	2,8	2,5
NORTH MACEDONIA	0,6	3,1	2,5
SERBIA	1,4	3,0	1,6
TURKEY	1,0	3,0	2,0
UE27	5,4	7,2	1,8

**La evidencia empírica que nos trasladan los datos y su análisis riguroso nos lleva a confirmar una relación negativa entre teletrabajo en pandemia y corresponsabilidad.**

Es evidente que el supuesto examinado es muy específico – una reclusión masiva- y que presenta unas características de sorpresa, imprevisión, emergencia y oportunidad muy peculiares, pero ello no obvia que, a la hora de conciliar, siguen siendo las mujeres las que se comprometen más con esta labor, incluso cuando la herramienta elegida es el teletrabajo.

Cuando ha existido una situación de contingencia, las mujeres han acudido en masa al auxilio familiar, haciéndose cargo – de nuevo y en la mayoría de los casos casi en exclusiva- de los cuidados de dependientes, hijos y mayores. En definitiva: **el teletrabajo no presenta unos rasgos sustancialmente diferentes al resto de medidas de conciliación familiar, y si no se ajusta con medidas de equilibrio y perspectiva de género, no mejora por sí mismo la corresponsabilidad.**

Por tanto, y llegados a este punto, tenemos dos conclusiones: **el teletrabajo puede suponer una magnífica herramienta de corresponsabilidad; y, por otro lado, el teletrabajo perpetúa los roles de género cuando se lleva a cabo de forma no planificada.**

Ante esta disyuntiva, pasaremos a revisar cómo han afrontado esta cuestión, desde un punto de vista legislativo, nuestros vecinos europeos.

## ¿La legislación es determinante a la hora de equilibrar los roles de género en el teletrabajo?

Dos publicaciones de Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* y *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, junto con el informe *DEEP VIEW, Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*, financiado por la Unión Europea, nos permiten comprobar con nuestros vecinos europeos como se han aproximado a esta encrucijada.

En general, los Estados Miembros de la Unión, incluyendo Noruega y el saliente Reino Unido, consideran al trabajo a distancia como una herramienta de equilibrio entre la vida personal y laboral.

Muchos de estos países (como Bélgica, Francia o Italia) enfocan al teletrabajo bajo un prisma de promoción de la prestación flexible de la actividad, que ahonde en una mejora de la conciliación familiar y laboral.

Por su parte, naciones como Alemania, Lituania, Malta y Polonia establecen vínculos normativos entre teletrabajo y conciliación, al objeto de equilibrar los tiempos de trabajo y vida.

Finalmente, tenemos un grupo de países que no poseen una legislación específica al respecto, por lo que la fuente de derecho aplicable son los Convenios Colectivos. En este supuesto encontramos a Dinamarca, Finlandia, Suecia y Noruega.

Al objeto de ser concisos y realizar una comparativa equilibrada entre las tres aproximaciones, se han escogido los casos de Lituania, Polonia, Alemania y una panorámica aglutinada de los países del norte de Europa.

El Código Laboral lituano establece que, a menos que el empleador pueda probar que se incurren en costes excesivos, las trabajadoras embarazadas, padres recientes, progenitores de niños pequeños o los progenitores solteros, podrán teletrabajar al menos una quinta parte de su jornada. Nótese que, a pesar de esta circunstancia, el porcentaje de teletrabajadores en España antes de la pandemia prácticamente doblaba al lituano (8,3% vs. 4,5%, sin apreciarse apenas diferencia por género y teniendo unas pirámides poblacionales por edad relativamente parecidas). Por tanto, el caso de Lituania, a pesar de tipificar preferencias claras en torno a favorecer la conciliación en determinadas circunstancias, no puede describirse como un caso de éxito.

En el caso de Polonia, una enmienda de 2018 a su legislación laboral proporciona un acceso prioritario al teletrabajo sólo para aquellas familias con niños discapacitados. Sin embargo, la incidencia del teletrabajo en Polonia es sensiblemente superior a la española: un 14,4%. Por tanto, el caso polaco nos demuestra que una ley menos favorecedora al teletrabajo no ha reducido sus índices.

En Alemania, el vínculo entre trabajo a distancia y conciliación se establece específicamente en la ley federal de igualdad. Esta ley regula el empleo a tiempo parcial, el teletrabajo, el trabajo móvil y las excedencias para atender las responsabilidades familiares o de cuidado, de modo que los empleadores están obligados a ofrecer este tipo de soluciones en el caso de personas trabajadoras con

responsabilidades familiares. Alemania, quizás por la citada Ley Federal de Igualdad, presenta un porcentaje de hombres teletrabajando sensiblemente superior al de mujeres (tres puntos más).

Y finalmente está el caso del arco nórdico (Dinamarca, Finlandia y Suecia). Ninguna de ellas tiene legislación general aplicable al teletrabajo, sólo convenios sectoriales o de la empresa, y sin embargo sus ratios de teletrabajo no solo son de los más altos de Europa (28,5, 31,7 y 37,2%, respectivamente, por el sabido 8,9% de España), sino que además son de los que más hombres participan de esta modalidad (30,3, 33,8 y 38,7%, por menos del 9% español) en comparación con sus pares mujeres (+3,6, +4,6% y +3% en saldo favorable a los hombres).

En definitiva, respondiendo a la pregunta planteada y como colofón a esta breve ruta por Europa: **los países con menos leyes estatales, pero con mayor diálogo social en el seno de las empresas, son aquellos que más éxito tienen en teletrabajo y corresponsabilidad.** Y de forma complementaria: las leyes generales de impulso al teletrabajo solo triunfan, en términos de corresponsabilidad, si son fuertemente respaldadas por gobiernos que las respeten y hagan respetar, procurando establecer colaboraciones con aquellas empresas que se demuestren socialmente responsables.

Por todo ello, **más que una legislación *ad hoc*, para conformar un teletrabajo corresponsable entre sexos debe haber un verdadero y fluido diálogo social en empresas y sectores, con la estipulación de leyes paraguas que establezcan unos mínimos aplicables a todas las empresas, so pena de ser sancionadas por la autoridad laboral.**

## ¿Qué herramientas tenemos para convertir al teletrabajo en un elemento de corresponsabilidad?

UGT, como sindicato feminista y progresista, solo puede interpretar el teletrabajo como una herramienta conciliatoria si su fin último es la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello, es preciso fomentar la corresponsabilidad en el uso del teletrabajo.

Si como Sociedad queremos aprovechar esta forma de Organización del Trabajo para conciliar, gracias a los beneficios que presenta una prestación de la actividad laboral en el domicilio, debemos hacerlo con una perspectiva de género integral; y para ello debemos caminar hacia la corresponsabilidad familiar plena.

Tal y como hemos visto anteriormente, la Negociación Colectiva en las empresas o sectores es el vehículo más efectivo para conseguir este objetivo, superando incluso a legislaciones troncales generalistas. No obstante, el teletrabajo en las empresas no puede representar, en ningún caso, un remedo de las obligaciones del Estado del Bienestar en materia de cuidados y protección social. Los cada vez más evidentes déficits de las Administraciones Públicas en estos aspectos deben ser solventados, aumentando la oferta de escuelas infantiles de 0 a 3 años y de centros de cuidados de corta, media y larga duración. Centros que presten servicios abiertos a toda la ciudadanía, de cercanía y asequibles. Sólo así los progenitores podrán ejercer sus derechos de conciliación laboral a través de la corresponsabilidad, permitiendo a las mujeres olvidar la continua disyuntiva de elegir entre hogar y empleo –abandonar o interrumpir su carrera laboral– o asumir dos trabajos –actividad profesional y de cuidados–.

La implantación de un teletrabajo corresponsable en las empresas y sectores no es tarea ni sencilla ni inmediata. Para cambiar décadas de tradición, la cercanía y la personalización de las medidas es una cuestión clave. Y dentro de esta negociación colectiva, los Planes de Igualdad, ya sean estatales, sectoriales o de empresa, son el medio idóneo para aplicar dichas políticas de cercanía y personalización.

En consecuencia, y en función de los hallazgos recogidos en la investigación previa y de la experiencia acumulada en casos de éxito existentes en nuestro tejido productivo, se proponen las siguientes recomendaciones y propuestas:

## Inicio de la Negociación Colectiva: clarificar conceptos y desterrar mitos

La mera interpretación de que el teletrabajo es una herramienta directa de conciliación, sin mediar vehículos de corrección, es un error que se debe evitar desde un principio. Como ya hemos demostrado, **el teletrabajo sin contrapesos supone un retroceso en términos de corresponsabilidad e igualdad de género.**

Además, si entendemos el teletrabajo como una herramienta que favorece la conciliación, no cabe reinterpretarlo como una forma de simultanear dos tareas absolutamente incompatibles: trabajar y cuidar al mismo tiempo. El teletrabajo debe ser empleado para ejercer el derecho cada persona trabajadora a compatibilizar su vida laboral y personal, no para todo lo contrario. Las fronteras entre el ámbito laboral y el personal y familiar deben respetarse siempre.

Desde un inicio, las partes deben tener claro que el teletrabajo no es un fin en sí mismo; es una ayuda y, por lo tanto, no puede haber un único modelo de teletrabajo. Cada sector y, sobre todo, cada empresa, debe analizar la combinación entre presencialidad y distancia que mejor se adapte a sus necesidades y características. Dicho de otro modo, el Teletrabajo no es una facilidad *prêt-à-porter*, sino que precisa de un traje a medida que la negociación colectiva debe diseñar a través del consenso.

Se recomienda realizar un esfuerzo para deslindar el teletrabajo obligado y en confinamiento de la pandemia con el teletrabajo voluntario y rutinario que se instaurará en el medio plazo. La primera aproximación al teletrabajo, para una mayoría de empresas y de personas trabajadoras, no ha sido la idónea. Se realizó en una situación extrema, con una inicial reclusión domiciliar obligatoria, seguida de idas y venidas constantes, con colegios cerrados o en *semipresencialidad*, lo que ha devenido en una experiencia confusa, cuando no caótica. El teletrabajo voluntario, negociado y estable no es comparable a aquel, pero debe materializarse de forma correcta para no repetir los errores cometidos durante la Gran Reclusión. Por ejemplo, el teletrabajo no es "*presentismo a distancia*", ni un medio para lograr una disponibilidad absoluta del empleado ante el empleador.

## El teletrabajo como indicador básico transversal del Plan de Igualdad

La teoría nos dice que el teletrabajo, como facilitador de la conciliación, es uno de los medios más idóneos para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, ya hemos mostrado en los epígrafes anteriores cómo, sin objetivos de igualdad y corresponsabilidad en su desarrollo e implementación, el teletrabajo se puede convertir en un verdadero lastre para las mujeres.

Debemos recordar que el Teletrabajo no es objeto de negociación del Plan de Igualdad, aunque los datos estadísticos de esta modalidad son fundamentales para detectar desequilibrios o discriminación entre hombres y mujeres.

El primer planteamiento a la hora de analizar un Plan de Igualdad pasar por comprender que el teletrabajo no es conciliación *per se*; **el objetivo pretendido es que el teletrabajo represente el ejercicio de la plena corresponsabilidad en el seno de la empresa o sector correspondiente.**

El segundo planteamiento es incluir **el seguimiento del teletrabajo dentro de los diagnósticos periódicos del Plan de Igualdad**. En dicha vigilancia debe integrarse el principio rector de **la igualdad efectiva y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras.**

El tercer planteamiento debe **concretar los indicadores** del diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable. De forma referencial, planteamos algunos indicadores que pueden servirnos como puntos de control:

- Distribución hombres/mujeres en el uso del teletrabajo y si tal proporción es acorde a la fisonomía de la plantilla o presenta un desequilibrio de género (por ejemplo, si el número de mujeres que teletrabaja, en volumen y porcentaje, es desproporcionadamente mayor al de hombres si se compara con la estructura de género de la plantilla; o si existen claros desequilibrios por perfil laboral o grupos profesionales).
- Promociones y ascensos, desagregados por género, entre aquellos que desarrollan teletrabajo y los que no.
- Formación recibida, desagregada por género, entre aquellos que desarrollan teletrabajo y los que no.

El cuarto propósito concierne al proceso de implantación del teletrabajo de postpandemia. Lograr la paridad en el uso del teletrabajo – insistimos, paridad referenciada a la fisonomía de la plantilla- es una tarea casi imposible si no se toman medidas desde el principio – lo que ocasionaría medidas correctoras casi continuas en siguientes ejercicios-. Para evitar tal circunstancia, lo más recomendable es plantear un tiempo de teletrabajo universal para la empresa/sector. Es decir, que todas las personas trabajadoras puedan ejercer un tiempo mínimo de teletrabajo semanal o mensual, a determinar en duración y modo de disfrute por los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva (teletrabajo en días completos o fraccionados por horas; acumulativo, universal, ligado a determinados supuestos. La casuística es adaptable a las especificidades de cada empresa o sector). En cualquier caso, los negociadores deberían incluir obligaciones de comunicación/formación sobre teletrabajo al inicio del mismo, con espacios reservados al impulso de la corresponsabilidad familiar, explicando la conveniencia de usar el teletrabajo como forma de ejercer una conciliación paritaria y responsable. Más adelante profundizaremos en este aspecto de la comunicación y el cambio cultural asociado al teletrabajo corresponsable.

Como quinta medida, se deben incluir en los Planes de Igualdad vectores de seguimiento del teletrabajo con un enfoque de corresponsabilidad. Además de los apuntados anteriormente (distribución por género del teletrabajo – perfiles y volumen-; promociones y formación), las encuestas periódicas a la plantilla, que recojan percepciones por género, son mecanismos de gran utilidad al objeto de corregir

desequilibrios que pueden pasar desapercibidos para los integrantes de la Comisión Paritaria, al reflejar la realidad más apegada a la persona teletrabajadora en su día a día.

Finalmente, es importante la continuidad y rigurosidad en los objetivos que se acuerden. El seguimiento de su consecución es fundamental. No sirve de nada fijarse un objetivo y abandonarlo. Si no se consigue la paridad en el uso del teletrabajo en el tiempo acordado, se hace preciso incluir elementos motivadores e incentivos o, llegado el caso, plantear medidas de acción positiva hacia mujeres u hombres. Nos jugamos mucho y debemos ser consecuentes con ello.

## La flexibilidad como complemento necesario del teletrabajo

La implantación del teletrabajo conlleva, de forma inherente, una potenciación de la flexibilidad. Esta se puede entender como el ajuste o adaptación entre los ámbitos laboral y familiar o personal. La flexibilidad debe abarcar, como mínimo, tres aspectos fundamentales: la posibilidad de elección de los días en que el trabajador puede conciliar mejor, la forma de distribuir el tiempo de teletrabajo y, por último, el espacio donde desarrollarlo.

La elección de los días es trascendental para cubrir las necesidades de conciliación. Si la actividad laboral lo permite, el reparto de días de teletrabajo y obligaciones familiares en una pareja es clave. Como queda dicho, la corresponsabilidad en las herramientas de conciliación es el principio idóneo para hacer efectivo el derecho a conciliar y alcanzar la igualdad real.

La distribución del tiempo de teletrabajo también permite adecuar la jornada laboral a las responsabilidades familiares. Medidas planteadas como el fraccionamiento del tiempo concedido de teletrabajo para trabajar parte de la jornada en la oficina y parte en el domicilio pueden ser muy eficaces para la conciliación corresponsable. Puede ser un ejemplo salir antes de la oficina, recoger a los hijos del colegio y continuar el trabajo en casa durante el tiempo preciso. Hay empresas que ya cuentan con esta posibilidad en su Acuerdo de Teletrabajo.

Por último, la libre elección del espacio de teletrabajo, si contribuye a la conciliación, al procurar mayor flexibilidad y no producir un impacto negativo en la productividad, es otro aspecto que debe tenerse en cuenta en la negociación colectiva para el Acuerdo de Teletrabajo.

Por supuesto, para el diseño y planificación de las medidas, no se debe partir de premisas estandarizadas y homogéneas. Hay que ser muy conscientes de la diversidad y dificultades en la composición de los núcleos familiares y de la propia actividad laboral: familias monoparentales, desestructuradas, custodias compartidas, parejas cuya actividad laboral no es susceptible del desarrollo del teletrabajo, etc. Estas circunstancias hay que tenerlas en cuenta y en el Plan de teletrabajo, su aplicación debería partir, como se ha señalado, de uno o dos días universales y si se conceden más o se reparte en horas fraccionadas, se haga dentro de un procedimiento de Adaptación de Jornada individualizado.

Tener en cuenta las circunstancias personales de la plantilla llega a ser una obligación para las empresas a la hora de aplicar las herramientas de conciliación. Un procedimiento de Adaptación de Jornada negociado con la RLT, que incluya un teletrabajo flexible como una herramienta más de corresponsabilidad es muy recomendable. Sobre todo, porque al ser resultado de la aplicación del RDL 6/2019 tiene el objetivo de ajustar la herramienta de conciliación, en este caso el teletrabajo, a cada



persona trabajadora en función de sus propias circunstancias. A la vez, su implantación, genera una conciencia empresarial y social de la aplicación de un derecho fundamental que no es otro que la conciliación, en este caso, donde se prime la corresponsabilidad.

## El teletrabajo como forma de adaptar la jornada y como alternativa a la reducción de jornada por cuidados

Una empresa concienciada con la igualdad de género debe promover que sus empleadas mujeres reciban la misma retribución que sus pares hombres, ayudando a la eliminación progresiva de las reducciones de jornada por cuidados que, como sabemos, son ejercidas por una mayoría de mujeres.

Para ello se deben desarrollar planes de teletrabajo y adaptación de jornada personalizados, de modo que las mujeres reciban su retribución completa y puedan optar por una pensión pública digna.

Debemos recordar que el RDL 6/2019 vincula el teletrabajo a la adaptación de jornada, ejerciéndose así el derecho a conciliar vida laboral y familiar. Dicha ley anima a buscar y encontrar cualquier fórmula que permita esta conciliación y que lo haga sin perjuicios económicos y elimine cualquier discriminación, directa o indirecta, entre hombres y mujeres.

En general, las reducciones de jornada son utilizadas para salir antes de la oficina y recoger a los hijos, o llegar más tarde por motivos similares. Las ventajas que procura el teletrabajo pueden ser muy útiles para transformar las jornadas reducidas en jornadas a tiempo completo o reducir un menor número de horas. La mayor flexibilidad horaria y el hecho fundamental de evitarnos el desplazamiento diario ahorra un tiempo que puede servir para eliminar reducciones de jornada innecesarias. En este sentido, recordemos la posibilidad que articulan varios convenios colectivos, de fragmentar el tiempo de teletrabajo en horas sueltas sin necesidad de coger días completos (como pueden ser por las tardes o al inicio y fin de la jornada), una modalidad idónea para varios tipos de casuísticas.

Si la persona trabajadora tiene dos opciones para conciliar (reducir jornada o teletrabajar para poder realizar la jornada completa) la elección más conveniente, social y económicamente es clara: teletrabajar.

Ahora bien, si el trasvase entre reducción de jornada y teletrabajo se hace sin vigilancia, o si se vincula de una forma directa al teletrabajo como forma idónea de conciliación sin incorporar medidas de corresponsabilidad, se corre el riesgo de seguir perpetuando los roles de género. Por tanto, los negociadores deberán articular cómo se da preferencia al teletrabajo sobre la reducción de jornada, y cómo dicha preferencia se realiza con la debida óptica de corresponsabilidad y la igualdad efectiva.

## Instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe al trabajo a distancia

Pensar que el teletrabajo es un elemento laboral independiente del resto de normas laborales, y yendo más allá, de la cultura de la empresa, es una interpretación a todas luces errónea. El trabajo a distancia, sin medidas de acompañamiento de cambio cultural, es una apuesta abocada al fracaso. No son pocas las experiencias negativas que se han registrado al respecto, y serán muchas más si las partes negociadoras no incluyen el aspecto cultural dentro de su transformación.

Dicho cambio en los valores empresariales debe incluir una perspectiva adecuada de género, puesto que como ya hemos demostrado, el potencial del teletrabajo en términos de corresponsabilidad e igualdad es muy elevado.

Por ello, las empresas deben diseñar **estrategias de apoyo y refuerzo** para lograr que sus empleadas y empleados mantengan el equilibrio entre el ámbito personal y laboral. La negociación debe integrar el teletrabajo en su cultura corporativa y promoverlo como un modelo de trabajo más flexible – y sin perjuicios- para todos.

Los acuerdos deben demostrar, por la vía de los hechos, que cree en dicho cambio cultural, para transmitirlo a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres. Es fundamental fomentar el teletrabajo para todos y que sea percibido como un modo de trabajar “igual en derechos y obligaciones”. La mejor manera es comenzar por el tuétano de la empresa: la propia estructura, tanto hombres como mujeres, debería ser la primera en teletrabajar una parte de sus jornadas, como ejemplo de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el teletrabajo.

Solo así, hombres y mujeres decidirán, libremente, hacer o no uso del teletrabajo, en función de los beneficios que les puede reportar. La oferta de teletrabajo debe ser universal: para todos y todas. Su empleo, voluntario, pero con la confianza por parte de los trabajadores/as de que es una herramienta laboral muy útil.

La empresa debe saber transmitir este mensaje y no es tan sencillo. Para ello es necesario transformar la cultura corporativa, algo que requiere inversión. En primer lugar, hay que promover la formación en igualdad para toda la estructura y en la plantilla en general. La negociación colectiva, insistiendo en la corresponsabilidad para lograr la igualdad efectiva. Las medidas planteadas deben ser comunicadas y promovidas a los trabajadores, así como demandar y contar con su percepción del alcance de sus resultados. El éxito de estos postulados hace necesaria una Comisión de Igualdad dinámica y bien formada para diseñar las medidas, implantarlas y controlar su evolución.

Como conclusión a esta serie de propuestas, hemos confeccionado una tabla resumen:

### ROPUESTAS DE UGT PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO DE TELETRABAJO CORRESPONSABLE

<p><b>Inicio de la Negociación Colectiva: Clarificar conceptos y desterrar mitos</b></p>	<p>El teletrabajo sin contrapesos supone un retroceso en corresponsabilidad e igualdad de género</p>
	<p>El teletrabajo debe ser empleado para ejercer el derecho cada persona trabajadora a compatibilizar su vida laboral y personal: trabajar y cuidar al mismo tiempo es incompatible</p>
	<p>El teletrabajo no es una facilidad <i>prêt-à-porter</i>, sino que precisa de un traje a medida que la negociación colectiva diseña para cada empresa/sector a través del consenso</p>
	<p>Se debe deslindar el teletrabajo obligado y en confinamiento de la pandemia con el teletrabajo voluntario y rutinario que se instaurará en el medio plazo</p>
	<p>Las partes deben interiorizar el objetivo compartido a conseguir: un teletrabajo que represente el ejercicio de la plena</p>

<b>El teletrabajo como indicador básico transversal del Plan de Igualdad</b>	corresponsabilidad en el seno de la empresa/sector correspondiente
	El seguimiento del teletrabajo se realizará a través del Plan de Igualdad y de la Comisión Paritaria, integrando el principio rector de la igualdad efectiva y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras
	Se deben establecer indicadores del diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable (Por ejemplo: distribución hombres/mujeres en el uso del teletrabajo; promociones y ascensos y formación recibida)
	El modelo de teletrabajo debe adaptarse a cada caso: teletrabajo universal, en días completos o fraccionado por horas, acumulativo, acumulativo, ligado determinados supuestos, etc.
	Incluir obligaciones de comunicación y formación sobre teletrabajo al inicio del mismo, con espacios reservados a la corresponsabilidad familiar, explicando la conveniencia de usar el teletrabajo como forma de ejercer una conciliación paritaria y responsable
	Vigilancia del acuerdo con vectores de seguimiento del teletrabajo bajo el enfoque de la corresponsabilidad
	Dar continuidad y rigurosidad en los objetivos que se acuerden hasta su consecución
<b>La flexibilidad como complemento necesario del teletrabajo</b>	La implantación del teletrabajo conlleva flexibilidad
	La flexibilidad debe abarcar tres aspectos: la posibilidad de elección de los días de teletrabajo, la forma de distribuir el tiempo de teletrabajo y, por último, el espacio donde desarrollarlo
<b>El teletrabajo como forma de adaptar la jornada y como alternativa a la reducción de jornada por cuidados</b>	Una empresa concienciada con la igualdad de género debe promover que sus empleadas mujeres reciban la misma retribución que sus pares hombres
	Si la persona trabajadora tiene dos opciones para conciliar (reducir jornada o teletrabajar para realizar la jornada completa) la elección más conveniente, social y económicamente es clara: teletrabajar
<b>Instaurar una cultura laboral con perspectiva de género que acompañe al trabajo a distancia</b>	El trabajo a distancia, sin medidas de acompañamiento de cambio cultural, es una apuesta abocada al fracaso
	Se debe dedicar el tiempo necesario para llevar a cabo las mejores estrategias de apoyo que consigan que los empleados logren mantener el equilibrio entre lo personal y lo profesional
	La negociación debe demostrar, por la vía de los hechos, que cree en dicho cambio cultural, para transmitirlo a la totalidad de la plantilla (hombres y mujeres)
	La propia estructura de la empresa, tanto hombres como mujeres, debería ser la primera en teletrabajar una parte de sus jornadas, como ejemplo de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el teletrabajo
	Se debe invertir en formación en igualdad, orientando la dinámica de la empresa a la consecución de la igualdad efectiva

	<p>Ejercer una comunicación bidireccional con las personas trabajadoras, obteniendo su feedback respecto al alcance, percepción y éxito de la implantación de esas medidas</p>
--	--

## ANEXO. Teletrabajo y conciliación: referencias normativas

Normativamente hablando, desde sus inicios<sup>15</sup> allá por 2002, el teletrabajo se ha vinculado, en menor o mayor medida, a la conciliación de la vida laboral, familiar o personal.

Así, en el primer Acuerdo Marco Europeo de 2002<sup>16</sup>, se indicaba: *“Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas”* (el resaltado es nuestro).

De esta primigenia vinculación europea deviene su primera implementación en España, solo un año después<sup>17</sup>. Se trataría del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003<sup>18</sup>, que venía a decir (sic): *“Una manifestación de este fenómeno en el ámbito organizativo de las empresas y la ejecución de la prestación laboral lo constituye el teletrabajo que, además, permite conciliar la vida profesional y personal”*.

Tal manifestación fue reiterada dos años después en otro Acuerdo Interconfederal<sup>19</sup>, en los siguientes términos: *“Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores”*. Acuerdos Interconfederales posteriores incidirán en esta cuestión en similares términos (2007, 2008, 2010-2012 y 2015-2017).

A pesar de que el teletrabajo no ha sido una disciplina organizativa que haya tenido mucho éxito en España, lo cierto es que muchos Convenios Colectivos lo han incorporado, con mayor o menor suerte, a su acervo normativo. Veamos una muestra de cómo al amparo de los Acuerdos Interconfederales se ha ido sucediendo en los Convenios Colectivos:

### ***I Convenio colectivo de la empresa Quirón Prevención, S.L.U. 13 de marzo de 2019<sup>20</sup>***

*La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral*

---

<sup>15</sup> No se debe obviar el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo en domicilio, aunque conviene aclarar que ni se trata de un teletrabajo equiparable al actual, ni en términos tecnológicos ni jurídicos. De hecho, en su contenido no se aprecia ninguna referencia a la conciliación y menos a la corresponsabilidad. *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177):* [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:31232\\_2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:31232_2)

<sup>16</sup> Suscrito por los agentes sociales europeos en 2002, revisado en 2005 (*El teletrabajo*, consultado el 6 de agosto de 2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131#:~:text=En%20el%20acuerdo%20se%20define,del%20empleado%20se%20ejecuta%20habitualmente>) y una vez más en 2009.

<sup>17</sup> Recordemos que el Acuerdo Marco Europeo no está firmando por España como Estado.

<sup>18</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826)

<sup>19</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-4382](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-4382)

<sup>20</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-9528](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-9528)

*aporta a la empresa y a sus trabajadores, que permite también apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante la flexibilización de las condiciones de trabajo.*

**Convenio Colectivo Orange Espagne, SAU. 24 de julio de 2019<sup>21</sup>**

*La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.*

**Convenio colectivo de la empresa Médicos del Mundo, S.L., 23 de noviembre de 2018<sup>22</sup>**

*Teletrabajo. Artículo 18*

*1. Antecedentes y objetivos.*

*f) Conciliar la vida personal, laboral y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio*

**Convenio colectivo de la empresa Repsol<sup>23</sup>**

*Artículo 85. Acuerdo de teletrabajo.*

*1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:*

*Las partes firmantes del Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.*

**Convenio colectivo del Grupo Axa<sup>24</sup>**

*las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral en AXA que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios.*

**II Convenio colectivo de empresas vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU<sup>25</sup>.**

---

<sup>21</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14981](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14981)

<sup>22</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1758](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-1758)

<sup>23</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-6529](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-6529)

<sup>24</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622)

<sup>25</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-16313](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-16313)

*Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la Empresa y a las personas trabajadoras, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.*

Como puede observarse de la muestra (reducida por razones de espacio, puesto que el número de casos encontrados es numeroso), muchas compañías han suscrito acuerdos de teletrabajo que relacionan el teletrabajo con la conciliación.

Si se ampliase el análisis más allá del concepto de “conciliación”, encontraríamos como se vincula, casi de forma unánime en todos los convenios analizados, y ampliándose a los planes de igualdad firmados en los últimos años en multitud de empresas, el teletrabajo con la “flexibilidad”. No debe resultar extraño: cualquier definición de teletrabajo, en cualquier país del mundo, se une al concepto de flexibilidad. Y una herramienta que permite flexibilidad, entendida ésta de forma amplia, debería tener una repercusión directa sobre la conciliación.

Si nos salimos del ámbito de la negociación colectiva y regresamos al entorno legislativo, existen más ejemplos de vinculación entre teletrabajo y conciliación. Por ejemplo, la Directiva europea 2019/1158 *relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*<sup>26</sup>, indica:

*Considerando 34: A fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.*

O acuerdos sectoriales paneuropeos muy significativos, como la *Declaración relativa al teletrabajo de los interlocutores sociales europeos del sector seguros*<sup>27</sup>: “los interlocutores sociales europeos del sector seguros reconocen la importancia de que se garantice un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Para ello, recomiendan a los empresarios y a los trabajadores del sector seguros que utilicen el teletrabajo como instrumento de recíproco interés, puesto que cubre, por un lado, el interés de los trabajadores proporcionándoles un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada y, por el otro, el interés de los empresarios en tener una plantilla motivada y flexible”.

O, de nuevo de regreso al acervo nacional el Real Decreto-ley 6/2019 *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*<sup>28</sup>, en su artículo 34.8: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de

<sup>26</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES>

<sup>27</sup> <http://www.fesugt.es/noticias/20150212-uni-europa-finanzas-firma-una-declaracion-sobre-teletrabajo-para-trabajadores-de-seguros/>

<sup>28</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

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". Incluso haciéndose hueco incluso en el periodo más duro del confinamiento pandémico<sup>29</sup>.

Por tanto, y a la vista de lo relatado, parece evidente que agentes sociales y empresariales, así como reguladores y legisladores, definieron en su momento al teletrabajo bajo una perspectiva intrínseca de flexibilidad, lo que le permitiría, consecuentemente, convertirse en una herramienta de apoyo a la conciliación de la vida laboral y privada.

### **Opinión de las personas trabajadoras**

Finalmente nos queda saber qué opinan las personas trabajadoras. Al fin y a la postre, legisladores, reguladores y agentes sociales y empresariales desarrollamos unas políticas sobre conciliación y teletrabajo, convencidos de su buen criterio y acierto. Pero son las personas afectadas las que realmente deben describir el teletrabajo como una herramienta de conciliación, y si es efectiva o no.

Para averiguarlo debemos acudir a la *metroscofia*. El sondeo más numeroso y fiable<sup>30</sup>, y con una imprescindible segregación por género, lo firma el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), con el nombre *Tendencias en la Sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19*<sup>31</sup>.

Según dicha encuesta, la mitad de los españoles creen que el teletrabajo es positivo (por un 19% que lo considera perjudicial y un 22% que lo matiza: en algunas cosas es positivo y en otras, negativo). ¿Y por qué lo considera positivo? **Tres de cada cuatro personas trabajadoras lo creen porque favorece la conciliación familiar, considerándolo positivo para la sociedad, al facilitar la cercanía entre hijos y padres y evitando desplazamientos.** Por género, las mujeres se declaran sensiblemente más entusiastas. Hasta un 79% afirman que el teletrabajo es positivo para las personas trabajadoras puesto que "favorece la conciliación familiar".

No obstante, es importante reseñar que, entre los que lo consideran perjudicial para las personas trabajadoras, un 63% lo hace porque la jornada laboral se alarga más horas de las establecidas (65% en el caso de las mujeres), y un 58% lo afirma porque dificulta la desconexión digital (sin matices por género). Sólo un 3,7% de las mujeres considera que el teletrabajo dificulta la conciliación familiar (por un 2,2% de los varones). Asimismo, conviene reflejar que el 70% de los encuestados que consideran negativo el teletrabajo lo sustenta en que "las casas no están preparadas para separar el trabajo de la vida familiar" y otro 58% "porque somete a las parejas a una situación convivencial continua". Sin duda, la conceptualización del teletrabajo está fuertemente condicionada

---

<sup>29</sup> LA PRÓRROGA DEL TELETRABAJO Y DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: CLAVE EN EL PROCESO DE DESESCALADA, Cuatrecasas : <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/prorroga-teletrabajo-medidas-conciliacion-vida-laboral-familiar-clave-proceso-desescalada/>.

<sup>30</sup> Más de 3.000 entrevistas, repartidos en 1.068 municipios y 50 provincias y con un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas).

<sup>31</sup> [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2021/Documentacion\\_3316.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2021/Documentacion_3316.html)



por el teletrabajo realizado durante la Gran Reclusión y los momentos más duros de la pandemia<sup>32</sup>.

Es necesario mencionar el *Estudio sobre usos y actitudes de consumo de contenidos digitales en España 2021*<sup>33</sup>, elaborado por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). Lamentablemente, la publicación no permite efectuar una segmentación por género, aunque tanto por el tamaño de la muestra (3.304 entrevistas) como por su calidad (margen de error de 1,73% para un intervalo de confianza de 95,5%), es interesante reflejar sus resultados. En concreto, los encuestados señalan al teletrabajo como una modalidad ligada a la conciliación o con otros conceptos vinculados a ella. Así, un 69% cataloga como “principal ventaja del teletrabajo” poder obtener “más posibilidades de conciliar la actividad con la vida personal”. Del mismo modo, un 85% confirma que el teletrabajo aporta “ahorro de tiempos de desplazamientos” y otro 70% confirma que permite una “mayor libertad de horarios”. En el polo opuesto, casi la mitad de los entrevistados señala como inconveniente que “dificulta la desconexión con la vida personal”.

Otras fuentes disponibles -aunque con una muestra menor, con universos más restringidos y, por tanto, con menor fiabilidad- que recaban la opinión de los trabajadores ahondan en las mismas percepciones. Por ejemplo, en el estudio *Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*<sup>34</sup>, manifiesta que el colectivo que más apuesta por el teletrabajo a diario son las mujeres con una edad de 39 años de media, motivándose dicha tendencia en el cuidado familiar (61%).

---

<sup>32</sup> La encuesta fue realizada del 8 al 17 de marzo de 2021.

<sup>33</sup> <https://www.ontsi.red.es/es/estudios-e-informes/contenidos-digitales/usos-actitudes-consumo-contenidos-2021>

<sup>34</sup> IESE, <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0610>

Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.

**UGT** 