

GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO 2024-2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR A TRAVÉS DEL
TELETRABAJO**

WORK-LIFE BALANCE THROUGH TELEWORKING.

AUTOR/A: SONIA RODRÍGUEZ BESOY

DIRECTOR/A: ANA MARÍA GÓMEZ GÓMEZ

CONVOCATORIA DE DEFENSA: FEBRERO, 2025

DECLARACIÓN RESPONSABLE

La persona que ha elaborado el TFG que se presenta es la única responsable de su contenido. La Universidad de Cantabria, así como quien ha ejercido su dirección, no son responsables del contenido último de este Trabajo.

En tal sentido, Don/Doña Sonia Rodríguez Besoy se hace responsable:

- 1. De la AUTORÍA Y ORIGINALIDAD del trabajo que se presenta.*
- 2. De que los DATOS y PUBLICACIONES en los que se basa la información contenida en el trabajo, o que han tenido una influencia relevante en el mismo, han sido citados en el texto y en la lista de referencias bibliográficas.*

Asimismo, declara que el Trabajo Fin de Grado tiene una extensión de máximo 10.000 palabras, excluidas tablas, cuadros, gráficos, bibliografía y anexos.

Fdo.: Sonia Rodríguez Besoy

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sonia Rodríguez Besoy', with a long horizontal stroke extending to the right.

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	6
1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN.....	6
1.1. <i>¿Qué es la conciliación?</i>	6
1.2. <i>Evolución a lo largo del tiempo.</i>	6
2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	7
3. MARCO NORMATIVO.	8
COMPARACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES DE LA OCDE.	10
EL TELETRABAJO.	13
1. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO.....	13
2. TIPOS DE TELETRABAJO.	15
2.1. <i>Tipo de teletrabajo según el enlace entre el trabajador y el empleador.</i>	15
2.2. <i>Tipo de teletrabajo según el lugar de prestación.</i>	15
3. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.	16
3.1. <i>Ventajas.</i>	16
3.2. <i>Inconvenientes.</i>	17
COMPARACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y OTROS PAÍSES EUROPEOS.	18
COMPARACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.	20
1. TELETRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS.	20
2. TELETRABAJO EN LOS DIFERENTES SECTORES.	21
CONCLUSIONES.....	22
BIBLIOGRAFÍA	24

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio es analizar la conciliación entre la vida familiar y personal, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Busca comprender las estrategias utilizadas por padres y madres trabajadoras para conseguir alcanzar esa conciliación, a la par que identificar cuáles son los obstáculos y evaluar la eficiencia de las medidas implantadas. Para ello, en este trabajo se investigan sus orígenes, así como el marco normativo que lo regula y los diversos recursos de mediación disponibles. Finalmente, se analizará el teletrabajo como una medida para fomentar la conciliación de los trabajadores, considerando sus ventajas e inconvenientes, los diferentes tipos existentes y su marco regulador. El objetivo final será evaluar si el trabajo a distancia mejora realmente la conciliación laboral y familiar de los individuos y de qué manera lo consigue.

ABSTRACT

The main objective of this study is to analyze work-life balance by combining quantitative and qualitative techniques. It seeks to understand the strategies used by working mothers and fathers to achieve this reconciliation, as well as to identify the obstacles and evaluate the efficiency of the measures implemented. To this end, this paper investigates its origins, as well as the regulatory framework that regulates it and the various mediation resources available.

In addition, telework will be analyzed as a measure to promote the reconciliation of workers, considering its advantages and disadvantages, the different existing types and its regulatory framework. The final objective will be to assess whether and how telecommuting really improves the work-life balance of individuals.

INTRODUCCIÓN

La creciente importancia de lograr un equilibrio efectivo entre la vida laboral y personal se debe a los diversos cambios sociales que se están produciendo, como es la participación más activa de las mujeres en el mundo laboral, el aumento de la esperanza de vida, la prevalencia de familias monoparentales y familias con personas dependientes a su cargo o la mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares.

Todos estos cambios han dado mucha mayor importancia a la necesidad de medidas o políticas flexibles, provenientes del ámbito legislativo y empresarial, que permitan a los trabajadores dedicar más tiempo a las tareas familiares y personales sin restringir el acceso al trabajo.

Las instituciones involucradas en el proceso de conciliación han implementado estrategias políticas y han logrado mejorar la relación entre el espacio laboral y el espacio personal y familiar. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas estrategias parece ser baja y limitada al cumplimiento legal, por lo que parece necesaria una revisión y un progreso continuos.

En la actualidad, muchas personas se enfrentan al desafío de encontrar un equilibrio entre su vida familiar y el desarrollo de sus carreras profesionales, es ahí donde el teletrabajo surge como una herramienta que permite conciliar estas áreas, abordando ciertos problemas como son los desplazamientos o los tiempos de viaje. Hoy en día, existe un gran número de empresas que adoptan este modelo de trabajo debido a las diversas ventajas que este proporciona a sus empleados, sin embargo, sigue existiendo la necesidad de que estas implementen medidas de conciliación más efectivas y flexibles.

LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN.

A través del estudio del origen y desarrollo de esta materia, se podrá entender su evolución histórica, política y social y cómo se entiende en la actualidad.

1.1. ¿Qué es la conciliación?

La conciliación de la vida laboral y familiar tiene muchas definiciones, entre ellas la que hace la RAE, que lo define como:

“La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.” (RAE, 2023)¹.

Una vez dada esta definición se podría decir que son medidas orientadas a mejorar el bienestar de los de los trabajadores facilitando su desarrollo profesional a la par que permitiéndoles cumplir con sus compromisos familiares, sin que ninguna de estas partes se vea afectada.

1.2. Evolución a lo largo del tiempo.

Las primeras teorías de conciliación laboral y familiar fueron basadas en investigaciones sobre mujeres con múltiples roles, siendo posteriormente la teoría de roles la base para la investigación sobre la conciliación (Rantanen J.et al. events, 2011)². Dicha teoría sugiere que es necesario desarrollar dos tipos de roles: rol laboral, en el que una persona se desarrolla profesionalmente y requiere un compromiso de emplear varias horas del día a su empleo; y el rol personal, en el que debe dedicar tiempo y energía a su vida personal (familia, cuidado del hogar, entretenimiento, etc.).

Numerosos investigadores, siempre basándose en la *teoría del rol*, han realizado estudios con el fin de a medir el nivel de conciliación; Barnett y Baruch (1986) analizaron cada rol desempeñado por las mujeres sometidas a la investigación y concluyeron que el nivel de conflicto (indicador del nivel de conciliación) va a depender de si la retribución obtenida excede la carga emocional asociado al rol.

Por su parte Tiedje et al. (1990)³ ampliaron posteriormente la literatura identificando dos hipótesis: el conflicto, donde dicen que los roles múltiples crean conflicto porque una persona no puede afrontarlos todos a la vez, y mejora, ya que establecen que los roles múltiples fomentan el crecimiento personal, el cual puede ayudar a mejorar el

¹ Real Academia Española (RAE), Diccionario panhispánico del español jurídico. Conciliación de la vida laboral y familiar, 2023.

² Rantanen, Johanna Rantanen; Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija; Tillemann, Kati. Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals, 2011.

³ Tiedje, Linda Beth; Wortman, Camille B. ; Downey, Geraldine; Emmons, Carol ; Biernat, Monica; Lang, Eric. Journal of Marriage and Family, 1990, pp. 63-72.

desempeño de dichos roles. Sin embargo, concluyó que las mujeres con altos niveles de conflicto estaban menos satisfechas independientemente del grado de mejora.

En España la conciliación no siempre ha sido un tema de estudio. No fue hasta la década de 1980 cuando las mujeres comenzaron a incorporarse de forma multitudinaria al mercado laboral donde hasta entonces habían sido las responsables del cuidado de los miembros de la familia y las tareas del hogar. Esta falta de estudio por la conciliación también se debe a la grave desigualdad que existía en aquella época, se podría decir que la conciliación en gran parte era soportada por la desigualdad, más que por medidas concretas.

El gobierno de José María Aznar aprobó la primera ley de conciliación de España hace dos décadas, donde el 5 de noviembre de 1999 entró en vigor la Ley 39/1999⁴, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con el objetivo de flexibilizar la baja de maternidad, equiparar la maternidad biológica y adoptiva, prohibir los despidos por embarazo y crear nuevas.

Ochos años después, con José Luis Rodríguez Zapatero al frente del Ejecutivo, se desarrolló la Ley Orgánica 3/2007⁵, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ampliaba los permisos de paternidad y el de maternidad en caso de parto prematuro, además de establecer un subsidio de maternidad para las mujeres menores de 21 años.

En los últimos años, se han logrado significativos avances en el ámbito de la conciliación mediante diferentes medios como la ampliación de los permisos de paternidad de 5 a 12 semanas, el derecho a la desconexión digital, la mejora de la legislación de paternidad positiva que permite solicitar ajustes en la jornada laboral, los nuevos principios de igualdad introducidos por el Real Decreto-Ley 6/2019 del 1 de marzo, o el teletrabajo.

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Con el objetivo de facilitar la conciliación familiar y laboral las empresas pueden implementar diversas medidas, siendo las más frecuentes las siguientes:

- Reducción de jornada laboral: esta medida conlleva una reducción de la jornada laboral debido a la necesidad de cuidado de un familiar a su cargo, esto supone una reducción tanto del salario base como de los complementos salariales de forma proporcional a la reducción de la jornada (Art. 37.6 ET)⁶.
- Adaptación de la jornada laboral: consiste en la posible regulación de la jornada, sin reducir el tiempo de trabajo, a través de una negociación colectiva o un

⁴ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁵ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁶ Boletín Oficial del Estado (BOE). 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. Art. 37.4.

acuerdo individual con el empresario, sin embargo, su puesta en práctica es más complicada. (Art. 34.8 ET)⁷.

- Guarderías: existen empresas que disponen de un servicio de guardería en el propio centro de trabajo, garantizando a sus trabajadores un lugar de cuidado para sus hijos. En muchos casos esta medida consigue mejorar la puntualidad de los trabajadores, además de la liberación de estrés por parte de estos al saber que sus hijos están cerca y disponen de una buena atención.
- Teletrabajo: permite a los trabajadores trabajar desde sus domicilios sin la necesidad de desplazarse al centro de trabajo. Esta medida está cogiendo cada vez más peso, por esa razón este estudio se va a centrar en ella.

3. MARCO NORMATIVO.

Las políticas sociales y públicas en materia de conciliación desarrolladas en España han sido, en su gran mayoría, implementadas tiempo más tarde que en gran parte de los estados miembros de la Unión Europea.

Estas políticas aparecen recogidas en la Constitución Española de 1978 y el Estatuto de los Trabajadores, el cual fue creado en 1980 y posteriormente modificado por el Real Decreto 2/2015, donde se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La normativa española, en materia de conciliación laboral, se fundamenta principalmente en 4 leyes:

- La Ley 39/1999⁸, de 5 de noviembre, que promueve la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Consiste en una reforma que introduce cambios en el Estatuto de los Trabajadores y tiene como objetivo favorecer la relación entre la vida familiar y el trabajo. Para ello, amplía y modifica los permisos de paternidad, maternidad o cuidado de la familia, además de incluir la lactancia y la adopción como nuevos motivos para poder beneficiarse de una excedencia.

Además, a nivel económico, la Seguridad Social insta una nueva prestación por riesgos en el embarazo .

- La Ley Orgánica 3/2007⁹, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley modifica los derechos de conciliación en la vida profesional, personal y familiar, previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y regula los procedimientos de conciliación aplicados por las empresas mediante técnicas indirectas basadas en el principio de igualdad.

⁷ Boletín Oficial del Estado (BOE). 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. Art. 34.8.

⁸ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

⁹ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A su vez, se establece un permiso de paternidad totalmente independiente al materno, evitando así toda forma de discriminación, elaborando directrices para promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares.

- El Real Decreto Ley 3/2012¹⁰, de 10 de febrero, con el objetivo de establecer medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Este reglamento introduce modificaciones en algunas de las disposiciones de la reforma laboral de 2012, especialmente se enfoca en los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores. Entre los cambios implementados, destacan principalmente los relacionados con permisos de lactancia, vacaciones y reducción de jornada laboral.

En cuanto al permiso de lactancia, se reconoce el derecho de ambos cónyuges a poder acogerse a esta prestación, pero sólo uno de ellos podrá beneficiarse de la misma.

En materia de vacaciones, las vacaciones que coincidan con períodos de incapacidad temporal por embarazo, lactancia, maternidad o paternidad no se computan como tales, pudiendo disfrutarse posteriormente en un período de tiempo determinado, incluso una vez transcurrido el año natural.

En el caso de una reducción de jornada, su aplicación se determinará mediante convenios colectivos, teniendo en cuenta el derecho de conciliación y las necesidades de la empresa.

- El Real Decreto Ley 16/2013¹¹, de 20 de diciembre, que busca medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Esta medida tiene como objetivo hacer que el mercado laboral sea más flexible, lo cual es una cuestión clave para implementar la estrategia de conciliación, impulsando la contratación estable de los trabajadores a tiempo parcial. De esta manera, fomenta el crecimiento del empleo, sin embargo, existe la desventaja de que al trabajar menos horas, los trabajadores cotizarán menos y dificultará el acceso a diversas prestaciones de la Seguridad Social.

Por otra parte, se producen cambios en el periodo de prueba de los contratos y en las reducciones de jornada por el nacimiento de hijos.

A parte de estas 4 leyes, existen muchas otras que también buscan mejorar y facilitar la conciliación familiar de los trabajadores.

¹⁰ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹¹ Boletín Oficial del Estado (BOE). Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

COMPARACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES DE LA OCDE.

Todos los gobiernos miembros de la OCDE buscan respaldar a las familias y brindar a los padres un mayor número de posibilidades a la hora de tomar decisiones laborales y familiares. No obstante, existen importantes diferencias en el tipo y el nivel de apoyo ofrecido por los distintos países.

Estas diferencias tienen sus raíces en la historia de los países, en el papel del gobierno y en la importancia dada los diferentes objetivos básicos de las política familiares, como son compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares, promover la igualdad de género o fomentar el desarrollo infantil, con el objetivo final de conseguir y incrementar el bienestar de los individuos. (OCDE, 2011)¹².

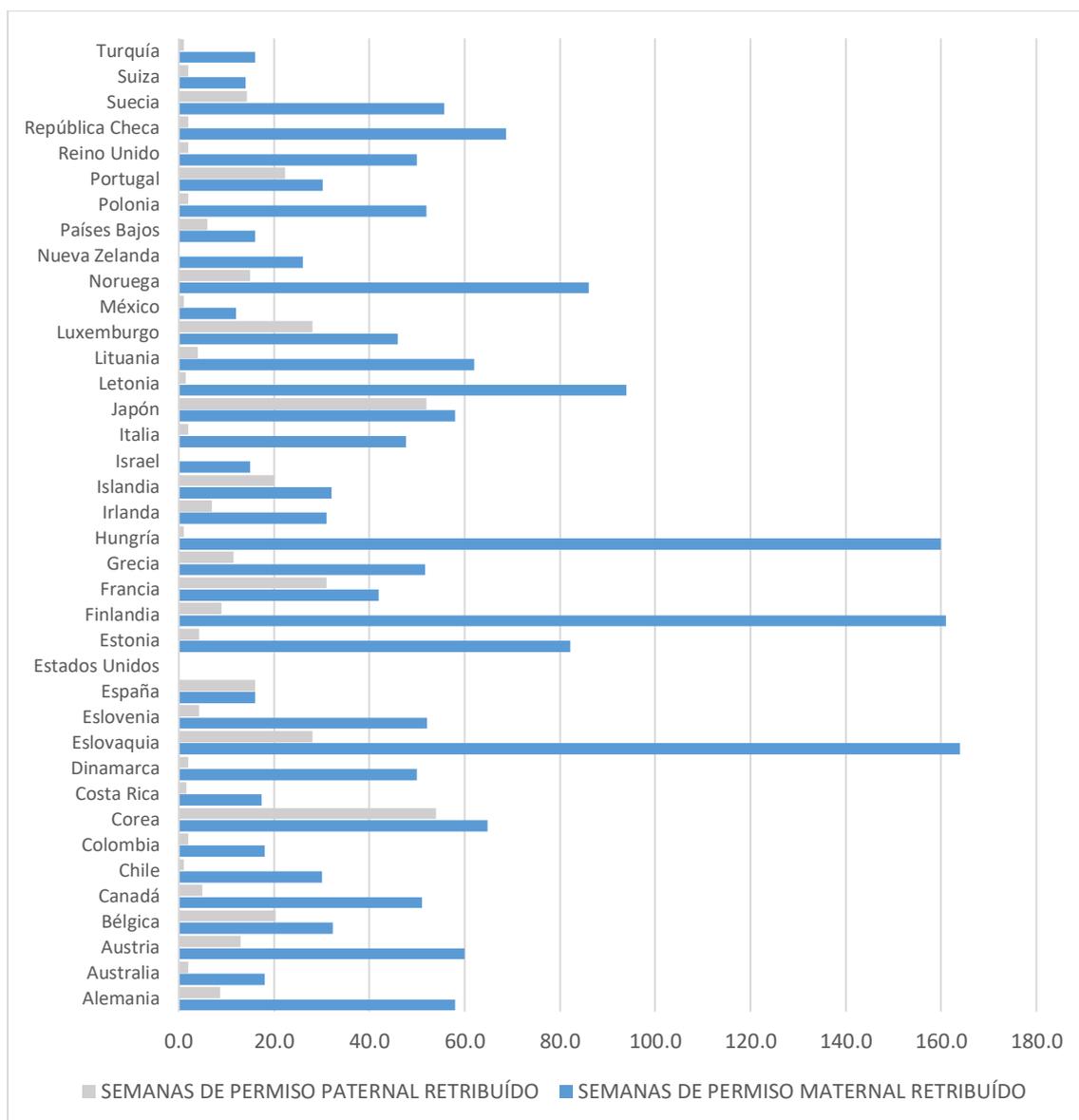


Gráfico 1: Semanas de permiso maternal y parental retribuido en los países de la OCDE.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE.¹³

¹² OCDE. Doing better for Families. Una vida mejor para las familias, 2011.

¹³ OCDE. Parental leave systems, 2022.

Si observamos el tiempo de permiso retribuido del que disponen los trabajadores con el nacimiento de sus hijos nos encontramos con la existencia de importantes diferencias entre los distintos países de la OCDE.

El permiso de maternidad es un beneficio importante para proteger tanto a las mujeres durante el postparto como a sus recién nacidos, por ello, la gran mayoría de los países poseen leyes para proteger la maternidad en el lugar de trabajo. Según la Organización Internacional del trabajo (OIT), sería recomendable que los gobiernos proporcionasen al menos 14 semanas de permiso con derecho a recibir prestaciones mayores a dos tercios de su salario.¹⁴ En los países de la OCDE a excepción de México y Estados Unidos todos poseen un permiso de más de 14 semanas, sin embargo, no en todos los casos reciben una prestación mayor a dos tercios de su salario.

En términos generales, se aprecia que las semanas de permiso paternal son inferiores las semanas de permiso maternal en todos los países a excepción de España, donde estas son idénticas. Esta diferencia entre permisos perjudica la corresponsabilidad en la crianza e influye en la desigualdad entre hombres y mujeres.

Los países que disponen de mayor tiempo de prestación maternal son Eslovaquia, Finlandia y Hungría, que rondan las 160 semanas de permiso, sin embargo su permiso parental es mucho inferior.

En España los permisos maternal y parental retribuidos son de 16 semanas, y aunque es el único país que tiene un idéntico permiso para ambos progenitores, sigue estando por debajo de la media de la OCDE (18,5 semanas). El permiso igualitario permite disminuir la desigualdad en el mercado de trabajo, ya que las empresas no tendrán incentivos a contratar hombres antes que mujeres debido a que el tiempo que un trabajador puede ausentarse del trabajo por un permiso ahora es igual para ambos sexos, por otra parte, el padre ahora puede implicarse más en el cuidado de sus hijos ya que dispone de más tiempo. Todo ello supone una mejora en la conciliación familiar.

España anteriormente poseía un permiso de paternidad de 2 días, hasta 2007, donde este se aumentó hasta las 2 semanas. Años más tarde, en 2017, se extendió hasta las 4 semanas, aumentando este permiso a 5 semanas un año después. Es finalmente en 2021 donde la baja de paternidad logra alcanzar las 16 semanas de permiso (Revista Seguridad Social, 2020)¹⁵.

En cuanto a la baja por maternidad esta comenzó siendo de 2 semanas, aumentando hasta 16 semanas en el año 1989 y manteniéndose así hasta 2021, donde los permisos de paternidad y maternidad se igualan.

De las 16 semanas de baja maternal o paternal, las 6 semanas posteriores al parto deben ser disfrutadas en el momento, sin embargo, las 10 semanas restantes pueden distribuirse como se desee, incluso pueden no ser disfrutadas.

Una vez finalizado el permiso de paternidad o maternidad los progenitores podrán solicitar un permiso de lactancia o cuidado del lactante, el cual puede ser aplicado hasta que el menor cumpla los 9 meses de edad y consiste en un permiso de una hora o dos fracciones de media hora al día de ausencia al trabajo.

¹⁴ OIT. Protección de la maternidad, 2022.

¹⁵ Revista Seguridad Social. El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero, 2020.

En cuanto a Estados Unidos, este por su parte es el único país de la OCDE que no dispone de ningún permiso retribuido, lo que implica una difícil situación para conciliar, ya que los progenitores no pueden dedicarle tanto tiempo al cuidado de sus hijos debido a la necesidad, en muchos casos, de incorporarse al trabajo para poder obtener un salario.

Por otro lado, si observamos el caso de Reino Unido, una mujer asalariada que está embarazada tiene derecho a un permiso de maternidad de 52 semanas, es decir, 1 año, el cual incluye 26 semanas de permiso ordinario y otras 26 semanas de permiso adicional.¹⁶

A lo largo de este periodo la empleada posee una serie de derechos, como es la protección de sus condiciones laborales o una serie de derechos adicionales si sufre un despido en el momento en que se encuentra de baja maternal. Además, puede pedir que se le proporcione un horario de trabajo flexible si tras la baja opta por regresar a su puesto de trabajo.

En el caso de los hombres o parejas de las mujeres embarazadas pueden disfrutar de un permiso de paternidad, pudiendo tener derecho a 1 o 2 semanas de baja paternal y una paga de paternidad o una baja y una paga compartida. En este caso de permiso parental compartido se pueden compartir 50 semanas de baja parental y 37 semanas de salario, pudiendo utilizarlo en una sola vez o dividido en diferentes periodos intercalados por periodos de trabajo y permitiendo a ambos progenitores disfrutarlo de manera simultánea. Esta es una situación en la cual se proporciona a los padres la oportunidad de decidir cuándo reincorporarse al trabajo permitiendo a las familias pasar más tiempo unidos durante los primeros meses de vida de sus hijos.¹⁷

¹⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Actualidad Internacional Sociolaboral Nº166 - Licencia Parental Compartida Reino Unido.

¹⁷ Contable UK. Maternidad / Paternidad - ¿Cuánto me corresponde por baja de maternidad en UK?

EL TELETRABAJO.

La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 creó la necesidad de trabajar a distancia para intentar mantener la actividad económica a la vez que se trataba de evitar una mayor propagación del virus. Esto hizo que el teletrabajo en España aumentase a niveles nunca antes vistos, sin embargo, seguía situándose por debajo de muchos países de la Unión Europea.

Es en esta época donde el teletrabajo cobra fuerza, convirtiéndose en una modalidad de trabajo cada vez más demandada, donde se fortalece la idea de que es una medida política que facilita el equilibrio entre la vida familiar y profesional. Sin embargo, aunque todo esto hacía parecer que el teletrabajo se instauraría de forma permanente en gran parte de los entornos laborales, actualmente ha vuelto a niveles similares previos a la pandemia. (Esteban, 2023)¹⁸

1. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO.

El marco normativo del teletrabajo en España se basa en los acuerdos europeos, que abarca los principios clave que buscan potenciar los efectos positivos del teletrabajo a la vez que minimizar sus efectos negativos.

Los primeros propósitos para implementar el teletrabajo se establecieron en el Acuerdo Marco Europeo de 2002¹⁹, que estableció un marco para la regulación del teletrabajo, donde los firmantes del acuerdo entendían el teletrabajo como una forma de conciliación para los empleados, a la vez que una herramienta para modernizar los métodos de trabajo para los empresarios. En este acuerdo se enfatiza que el teletrabajo es de carácter voluntario, es decir, debe ser un acuerdo entre el trabajador y el empresario, aunque puede ser implantado de manera unilateral si es requerido en la oferta de trabajo, siempre y cuando vaya acompañado de toda la información necesaria para llevar a cabo esta modalidad de trabajo.

En los últimos doce años, la normativa interna española sobre el teletrabajo ha adoptado medidas que se adaptan a los cambios y avances que ha experimentado el mercado laboral.

La Ley 3/2012²⁰, de 6 de julio, cambió la forma tradicional del teletrabajo enfocándose en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Esta modificación define el trabajo a distancia, según el Art. 13 de la Ley sobre el Estatuto de los Trabajadores²¹ como "*la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo para su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*". Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Sin embargo, el art. 13 no es suficiente para explicar el uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Previamente a la pandemia, la normativa legal en España no fomentaba la instauración

¹⁸ Esteban, J. (2023). El Economista. ¿Quién mató al teletrabajo? Su implantación en España, más lejos que nunca de Europa.

¹⁹ Comisión Europea. Teletrabajo: Nuevo Acuerdo positivo para los trabajadores y las empresas.

²⁰ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

²¹ Boletín Oficial del Estado (BOE). 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. Art. 13.

del teletrabajo a gran escala, regulándose principalmente por el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, revisado en 2015, que inicialmente limitaba el uso del teletrabajo a casos y circunstancias específicas, sin ningún objetivo de conciliación.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre²², de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, establece por primera vez un conjunto de derechos relacionados con los dispositivos en el lugar de trabajo, como el derecho a la privacidad, el derecho al uso de dispositivos digitales o el derecho a la desconexión digital.

El Real Decreto Ley 6/2019²³, de 1 de marzo, por el que se modifica el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sobre conciliación de la vida laboral y familiar, establece un derecho real a la conciliación mediante la flexibilidad en el trabajo, incluyendo el teletrabajo.

Durante la pandemia del Covid-19 el artículo del Real Decreto Ley 8/2020²⁴, de 17 de marzo, adopta una serie de medidas para hacer frente al impacto económico y social de esta crisis sanitaria, que establece prioridad del uso del teletrabajo cuando sea técnicamente posible para la empresa y no requiera un gran esfuerzo para la misma, con el fin de mantener su actividad a pesar de las restricciones por la situación de pandemia, siendo la misma una medida de vigencia limitada.

Posteriormente, con el Real Decreto Ley 28/2020²⁵, de 22 de septiembre, el teletrabajo comienza a tener una regulación más específica, donde se tienen en cuenta las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, además de incluir el derecho a la desconexión digital, recogido en el Art. 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, el cual, también establece el derecho de los trabajadores a la privacidad en el uso dispositivos digitales proporcionados por la empresa, así como en los dispositivos de videovigilancia y geolocalización sujeto a las condiciones de protección de datos y garantía de los derechos digitales. Por su parte, el Art.13 del Estatuto de los Trabajadores pasa a hacer una simple referencia a la regulación del trabajo a distancia en dicho Real Decreto Ley.

Más adelante se aprueba la Ley 10/2021²⁶, de 9 de julio, ley del trabajo a distancia, que deroga el Real Decreto Ley 28/2020 manteniendo su contenido sin demasiados cambios, y define el teletrabajo como *"aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones"* (Boletín Oficial del Estado, 2021).

Actualmente es la ley que regula el teletrabajo en España, con el objetivo de brindar una mayor protección, teniendo en cuenta las distintas situaciones e intereses de la empresa y los empleados, garantizando una seguridad jurídica. Esta ley recoge el carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia, la igualdad de trato en las condiciones profesionales la distribución flexible del tiempo de trabajo, los tiempos máximos de trabajo y tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, los derechos colectivos y los aspectos preventivos relativos a la fatiga física y mental.

²² Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

²³ Boletín Oficial del Estado (BOE). 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.

²⁴ Boletín Oficial del Estado (BOE). Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

²⁵ Boletín Oficial del Estado (BOE). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

²⁶ Boletín Oficial del Estado (BOE). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. TIPOS DE TELETRABAJO.

Para comprender más profundamente el concepto de teletrabajo, es necesario prestar atención a las diferentes modalidades en las que se puede llevar a cabo. Existen diversas clasificaciones, entre ellas, la clasificación según el “*enlace entre el trabajador y el empleador*” o la clasificación según el “*lugar de prestación*”, hechas por Raúl Saco Barrios (2007)²⁷.

2.1. Tipo de teletrabajo según el enlace entre el trabajador y el empleador.

Según el enlace entre el trabajador y el empleador se puede clasificar de las siguientes maneras:

- Teletrabajo “*on line*”, “*en tiempo real*” o “*interactivo*”. Es la modalidad más utilizada, donde existe una conexión bidireccional entre el ordenador del trabajador y el de la empresa. En este caso el control que la empresa hace sobre el trabajador se ejerce a través de un dispositivo que registra los tiempos de entrada y salida del empleado.
- Teletrabajo “*one way line*”. En esta modalidad la conexión entre el trabajador y el empresario es unidireccional, ya sea del ordenador del trabajador a la empresa o al revés. En este caso, no se ejerce un control permanente sobre el empleado, permitiendo la comunicación en caso de que sea necesaria, pero sin posibilidad de supervisión.
- Teletrabajo “*off line*” o “*desconectado*”. Esta modalidad es la que ofrece una mayor libertad al trabajador para administrar sus tareas, ya que no existe interacción entre el trabajador y la empresa, sino que a partir de unas instrucciones iniciales el trabajador desarrolla su actividad por cuenta propia.

2.2. Tipo de teletrabajo según el lugar de prestación.

En función del lugar en el que se presten los servicios, este se puede clasificar como:

- Teletrabajo “*en el domicilio*”. Es la modalidad más frecuente, donde la prestación laboral se desarrolla desde el domicilio habitual del trabajador. En este caso el trabajador debe disponer de todo el equipo y los conocimientos necesarios para poder desarrollar la actividad.
- Teletrabajo en “*centros de trabajo*” o “*telecentros*”. En algunas ocasiones las empresas cuentan con oficinas secundarias desde las cuales los trabajadores pueden realizar ciertas tareas. Además, existen oficinas con recursos compartidos por distintas empresas, las cuales disponen de todos los equipos necesarios para que los trabajadores puedan llevar a cabo su actividad laboral.
- Teletrabajo “*offshore*” o “*transnacional*”. En este caso el trabajo es prestado desde un país diferente a aquel donde está situada la empresa central, ya sea desde casa o en un telecentro.

²⁷ Saco Barrios, Raúl. El teletrabajo, 2007.

3. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.

Una vez conocido el significado del trabajo a distancia y sus distintas modalidades se puede llegar a pensar que solo tiene un lado positivo y siempre es beneficiosos para ambas partes, sin embargo, este modelo, como cualquier otro modelo de trabajo, tiene sus ventajas e inconvenientes.

3.1. Ventajas.

VENTAJAS	
EMPRESA	TRABAJADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la productividad. • Reducción de costes y ahorro energético. • Flexibilidad funcional y numérica. • Aumento sostenibilidad y adaptación al mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de gastos en desplazamiento. • Mayor facilidad para la conciliación laboral y familiar. • Mayor tiempo libre al eliminar el tiempo de traslado a la empresa. • Aumento de la flexibilidad.

*Tabla 1: Ventajas del teletrabajo para empresas y trabajadores.
Fuente: Elaboración propia.*

Existen muchos estudios que describen los beneficios del teletrabajo, tanto para los empleados como para las empresas. A continuación, aparecen las más destacadas:

- **Aumento de la productividad:** las investigaciones demuestran que los trabajadores que trabajan a distancia ofrecen una mayor productividad debido al menor número de interrupciones o la mayor flexibilidad a la hora de la planificación del trabajo.
- **Reducción de costes:** las empresas reducen tanto los costes energéticos y gastos de oficina, como el posible plus por desplazamiento.
- **Flexibilidad funcional y numérica para las empresas** mediante la subcontratación de tareas específicas a través del teletrabajo temporalmente.
- **Aumento de la sostenibilidad y adaptación al mercado:** las empresas consiguen una mayor sostenibilidad y adaptación a los cambios económicos y tecnológicos del mercado.
- **Reducción de gastos de desplazamiento:** los trabajadores ahorran dinero y tiempo al poder trabajar desde casa y no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo.
- **Mayor facilidad para la conciliación laboral y familiar:** los trabajadores tienen una mayor flexibilidad a la hora de organizarse, además pueden pasar más tiempo con sus familias gracias al tiempo que se ahorran al no tener que desplazarse hasta el lugar de trabajo.

- Aumento de la flexibilidad laboral: los trabajadores pueden organizar libremente su trabajo e incluso, cuando les sea permitido, elegir su horario para poder hacer frente tanto a sus asuntos laborales como personales, consiguiendo así ser más productivos.
- Mejora del medioambiente: esto afecta tanto a las empresas como a los trabajadores. La disminución del número de desplazamientos consigue mejorar el medioambiente.

3.2. Inconvenientes.

INCONVENIENTES	
EMPRESA	TRABAJADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Menor control sobre el trabajador y las labores que desempeña. • Gasto tecnológico y en formación. • Menor identificación con la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Progresión profesional. • Dificultad para separar la jornada laboral de la vida personal. • Mayor gasto energético.

*Tabla 2: Inconvenientes del teletrabajo para empresas y trabajadores.
Fuente: Elaboración propia.*

El trabajo a distancia no cuenta solo con aspectos positivos, sino que también cuenta con ciertos inconvenientes como son:

- Menor control sobre el trabajador: las empresas pierden la supervisión directa sobre sus empleados y las labores que desempeñan, dificultando conocer la magnitud de su evolución.
- Aumenta el gasto tecnológico y en formación: las empresas deben proveer a sus empleados de todas las herramientas y la formación necesaria para poder teletrabajar.
- Menor identificación con la empresa: el trabajador al estar separado de la empresa pierde el contacto con la misma, lo que puede provocar un sentimiento de no pertenencia a la empresa. Esto puede influir en las decisiones y el rendimiento de los trabajadores, lo que acaba perjudicando a la empresa.
- Progresión profesional: las personas que trabajan a distancia pueden verse desfavorecidas en el momento de promoción dentro de la compañía, debido a que pueden tener una menor visibilidad respecto a los trabajadores que acuden presencialmente a las oficinas.
- Dificultad para separar la jornada laboral de la vida personal: en ocasiones los trabajadores tienen límites poco claros entre la vida laboral y personal dentro de casa. Es por ello que se establece el derecho a la desconexión digital.
- Mayor gasto energético: aumenta el gasto debido al uso en el hogar de los elementos necesarios para trabajar.

COMPARACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y OTROS PAÍSES EUROPEOS.

En los últimos años, el trabajo a distancia ha ido cobrando fuerza en todo el mundo, y los países europeos no son una excepción. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad entre los mismos.

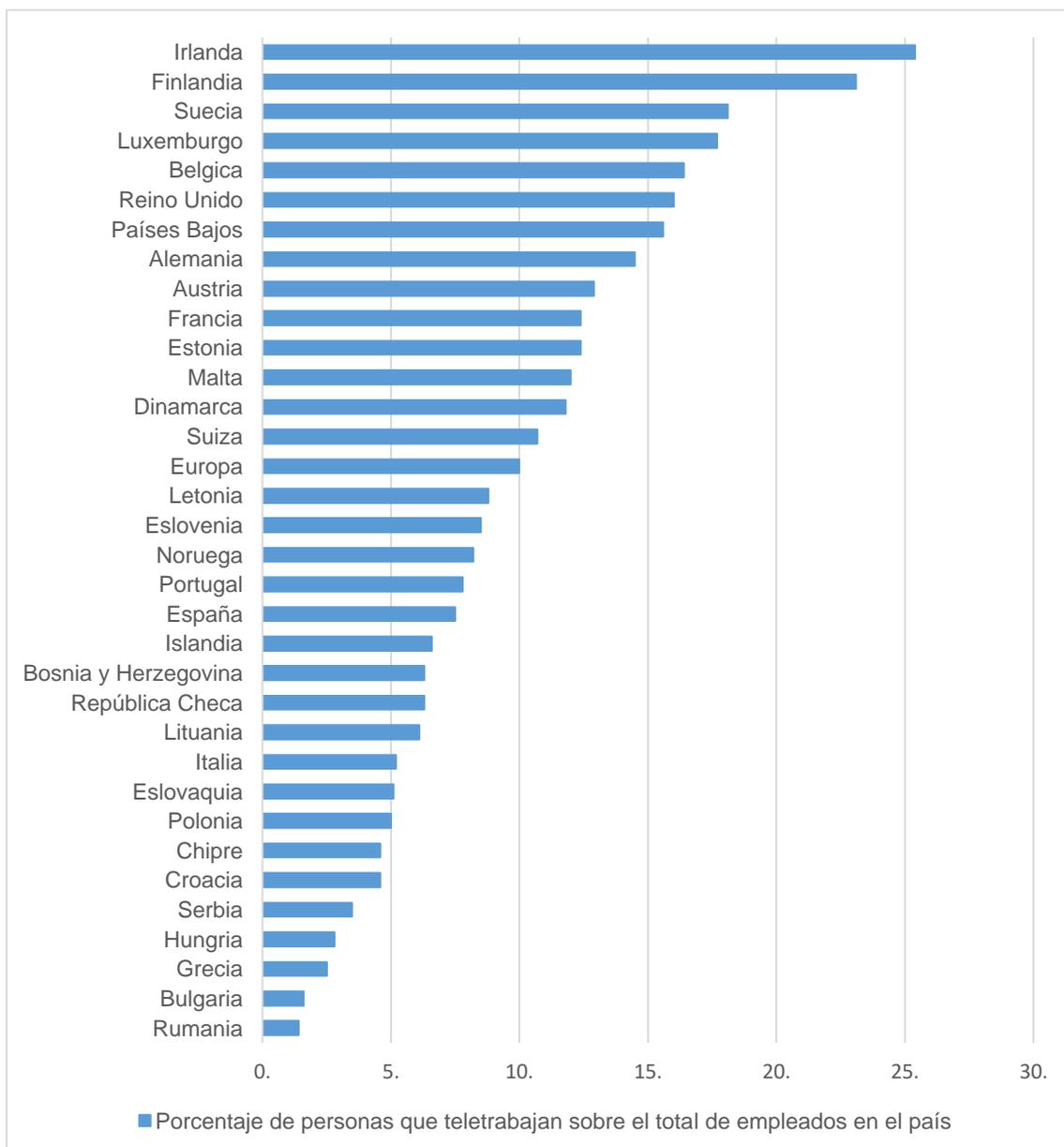


Gráfico 2: Porcentaje de personas que teletrabajan sobre el total de personas empleadas del país.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat.²⁸

Se puede observar que el porcentaje de ocupados que teletrabajan es muy dispar entre los diferentes países, situándose entre un 1,4% (Rumanía) y un 25,4% (Irlanda).

²⁸ Eurostat (2022). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status.

En términos generales el trabajo a distancia es más común en los países europeos del norte, como son Irlanda, Finlandia o Suecia, donde más del 18% de los trabajadores teletrabajan, mientras que es menos común en los países del sur y este, como ocurre en Rumanía, Bulgaria o Grecia, donde este tipo de trabajo es prácticamente inexistente.

Esa diferencia se puede atribuir al predominio del sector servicios en la economía de los países del sur, al contrario que en los países del norte, donde destacan por contar con economías en las que la industria y la tecnología tienen un gran peso, y por tanto, el teletrabajo es más factible.

La media de los países europeos se encuentra entorno al 10%, donde España por su parte se encuentra por debajo de la misma con un valor del 7,5%, claramente alejada de otros países como Reino Unido (16%), Alemania (14,5%) o Francia (12,4%). A pesar del esfuerzo, el trabajo a distancia en España aunque persiste, no ha como en otros países. Esto ya supuso un gran problema en el confinamiento provocado por el Covid-19, ya que antes de la pandemia España apenas ofrecía esta opción a los trabajadores.

En el contexto de España, si observamos las distintas comunidades autónomas vemos que Extremadura, Murcia, Navarra y Cantabria registran las tasas más altas de personas que nunca han trabajado desde casa. Por otro lado, Madrid, Cataluña y Asturias tienen los porcentajes más bajos, todos por debajo del 83,4% (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación, 2021)²⁹.

La mayoría de teletrabajadores en España tienen edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, residen en ciudades con una población superior a los 100.000 habitantes, cuentan con educación universitaria y disfrutan de unos ingresos mensuales netos que superan los 2.500 euros. Asimismo, aproximadamente la mitad de los puestos líderes en el ranking de ofertas de trabajo remoto corresponden al sector de la informática y las telecomunicaciones (Eurostat, 2022)³⁰.

En Europa existe una relación positiva entre el número de hijos y el porcentaje de empleados que trabajan a distancia. Generalmente, la diferencia entre las personas que trabajan desde casa y tienen un hijo y las que no lo tienen no es trascendente, sin embargo, sí que lo es cuando los empleados que teletrabajan tienen dos o más hijos (Anghel, et al., 2020)³¹.

En cuanto a la modalidad de trabajo, cabe destacar que los autónomos tienen una propensión al teletrabajo casi tres veces mayor que los trabajadores por cuenta ajena. Debido a que gran parte de ellos llevan a cabo su negocio en su propio hogar.

²⁹ Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital. Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE, 2021.

³⁰ Eurostat. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, 2022.

³¹ Brindusa Anghel; Marianela Cozzolino; Aitor Lacuesta. El teletrabajo en España, 2020.

COMPARACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.

La posibilidad de teletrabajar en España varía en función de diversos factores, como pueden ser el lugar de residencia del trabajador o el sector en el que desempeñan su trabajo.

1. TELETRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS.

Las cifras de teletrabajadores en las distintas comunidades y ciudades autónomas españolas presentan significativas diferencias.

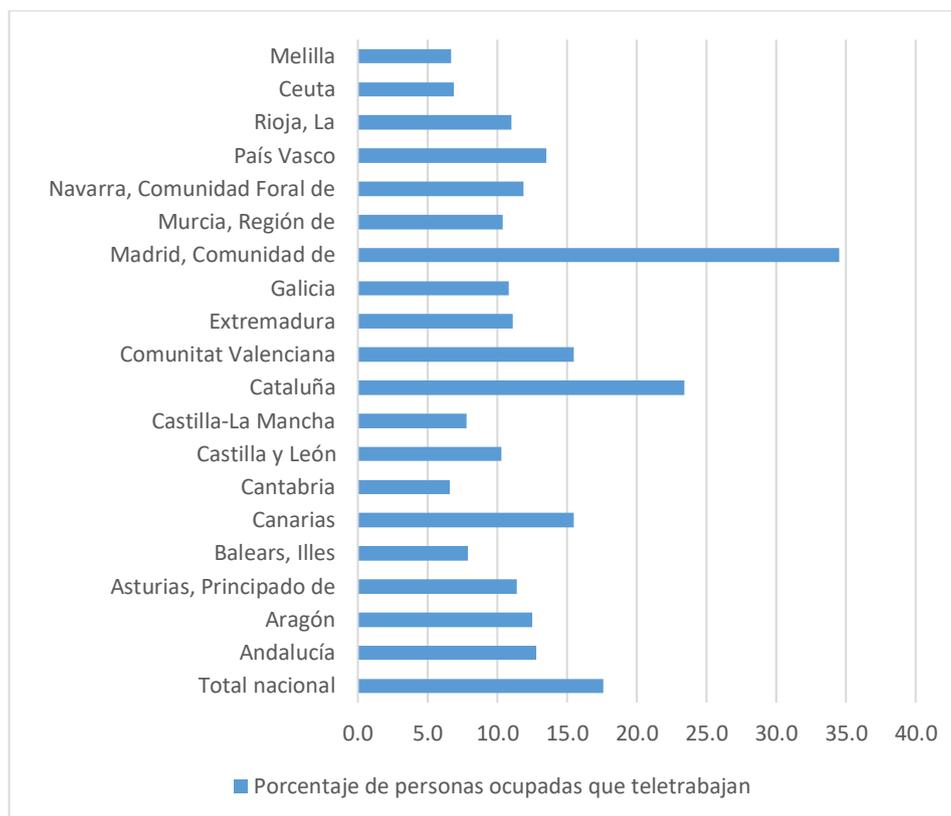


Gráfico 3: Porcentaje de personas ocupadas que teletrabajan sobre por comunidad autónoma.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE³².

Analizando el gráfico se observa que un 17,6% de las personas ocupadas en España llevan a cabo su trabajo desde sus hogares.

La Comunidad de Madrid encabeza la lista con casi un 35% de ocupados teletrabajando, seguido de Cataluña con un 23,4%, siendo las únicas comunidades que tienen un porcentaje superior al porcentaje del total nacional.

Cantabria por su parte es la comunidad autónoma con un menor porcentaje de teletrabajadores dentro de las personas ocupadas, con un valor de 6,6%, seguida de Melilla y Ceuta, con un 6,7% y 6,9% respectivamente.

La adopción del teletrabajo se distribuye de forma desigual en el territorio español, haciendo que para ciertas personas sea casi imposible acceder a esta modalidad.

³² Instituto Nacional de Estadística (INE). Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas, 2021.

2. TELETRABAJO EN LOS DIFERENTES SECTORES.

El teletrabajo ha ido cogiendo fuerza a lo largo de los últimos años, sin embargo, no todos los que quieren pueden teletrabajar. Hay diversas profesiones que no tienen esta opción, como es el caso de aquellas personas que se dedican a la hostelería y restauración, los sanitarios o los dependientes de las tiendas, los cuales deben trabajar presencialmente, ya que se centran en la atención personal.

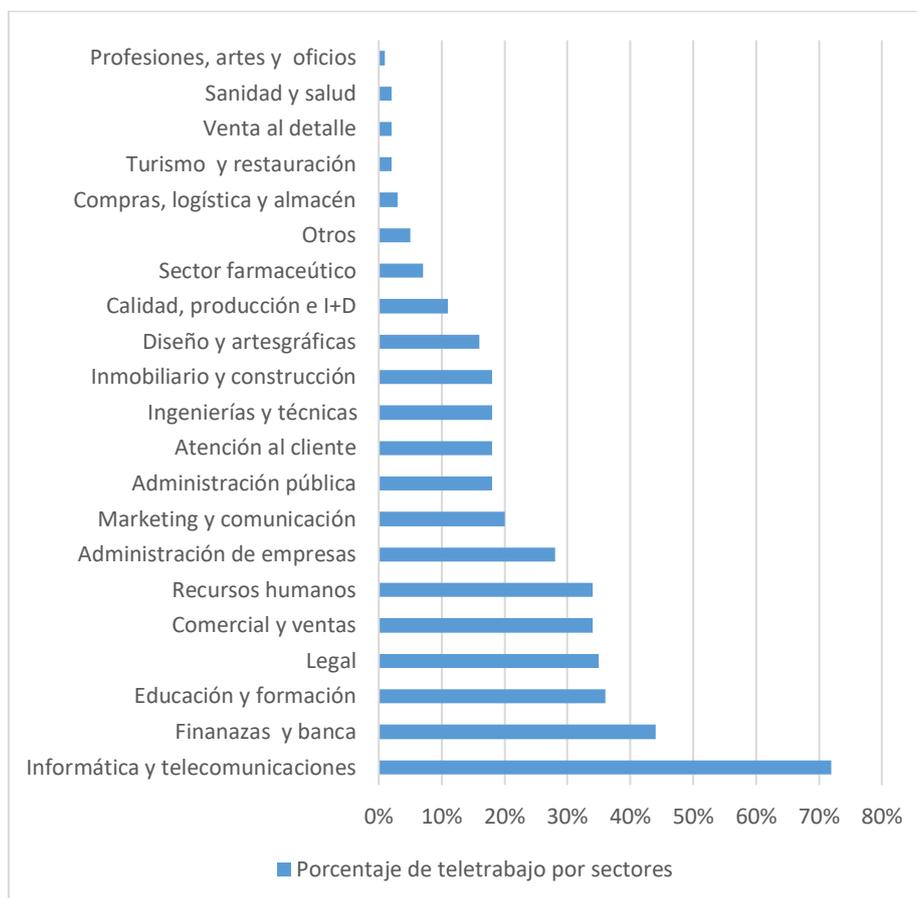


Gráfico 3: Porcentaje de teletrabajo por sectores.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Infojobs³³.

Las personas que tienen una mayor oportunidad de trabajar de forma remota son en gran parte los que se dedican al sector de la informática y las telecomunicaciones, donde las opciones de teletrabajo alcanzan el 70%, debido a que puede realizar su trabajo sin estar físicamente en su oficina.

Seguido se encuentra el sector de finanzas y banca, donde un 44% de las vacantes ofrecen la posibilidad de teletrabajo.

Posteriormente se encuentran sectores como el legal, el comercial, el de educación o el de recursos humanos, los cuales ofrecen un porcentaje muy similar que se sitúa entorno al 35%.

³³ Infojobs. Vacantes con alguna fórmula de teletrabajo sobre el total de vacantes del sector, 2021.

CONCLUSIONES.

Una de las conclusiones más claras es que si realmente se busca que el teletrabajo sea una medida para promover el equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida privada de los individuos, será necesario realizar algunos cambios en la forma en que se aborda, gestiona y regula esta modalidad de trabajo.

Es evidente el impacto positivo del trabajo a distancia, una de las mayores ventajas es la mejora de la productividad debido a la mayor concentración de los empleados, la reducción de los descansos durante los turnos y el ahorro de espacio para las empresas. Sin embargo, para explotar todo su potencial es imprescindible modificar la cultura de las empresas, ajustando las tareas de los empleados al método de trabajo más adecuado.

La política de trabajo a distancia y la política de conciliación laboral han sido dos políticas diferentes desde sus inicios. Cada una de ellas tiene como objetivo resolver diferentes problemas colectivos, sin embargo, aunque no tienen los mismos objetivos en su formulación actual, ambas se basan en el concepto de autorregulación del tiempo de trabajo.

Consolidar el trabajo remoto como forma de trabajo en el mercado laboral español requiere la digitalización de la economía. Esta transformación sólo será posible si, entre otros factores, hay un cambio en la organización de la empresa, donde el nuevo objetivo sean los resultados obtenidos y no el tiempo dedicado a las tareas, se forma a los empleados en competencias digitales y se dota a los mismos de equipos informáticos adecuados para poder trabajar desde sus hogares.

Por supuesto, para conseguir esto se requiere una cantidad importante de capital público por parte del Estado, ya que de lo contrario, será difícil para las empresas cubrir los costes de este proceso de digitalización.

En el estado de alarma quedó demostrado que teletrabajo puede no ser sinónimo de conciliación, ya que en muchas ocasiones la flexibilidad laboral que ofrece esta modalidad acaba provocando una dedicación completa al trabajo las 24 horas del día, lo cual no puede permitirse. Una persona que se acoja a este tipo de trabajo debe tener los mismos derechos que aquella que opte por un trabajo presencial, incluyendo el tiempo de descanso y la jornada laboral definida, es decir, debe controlarse la carga laboral del trabajador para evitar que se normalice sobrepasar las horas estipuladas de la jornada laboral.

En este sentido, la actual política de protección de datos de España, regulada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, incluye el derecho a la desconexión digital limitando el uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral, con el objetivo de garantizar que los empleados puedan disfrutar de descansos y vacaciones, así como la privacidad del individuo y su familia. Con esto se busca separar el tiempo laboral del tiempo personal para evitar la continuidad entre el espacio personal y el espacio de trabajo, ya que de lo contrario puede ser complicado compaginar la vida personal con el trabajo.

Tampoco podemos pasar por alto que el teletrabajo en presencia de personas dependientes puede ser una tarea abrumadora, ya que dependiendo del perfil de la persona atendida, la jornada laboral puede transcurrir con normalidad o transformarse en una situación complicada, puesto que una persona muy dependiente puede necesitar ayuda constantemente.

Como no existe una separación física entre el hogar y el trabajo, es difícil trabajar. Por tanto, puede ser necesario que los empleados trabajen de noche mientras la persona que necesita de sus cuidados, lo que en muchos casos lleva a situaciones de estrés o insomnio, lo cual finalmente conlleva un coste para la salud del trabajador.

La responsabilidad de llevar el hogar y cuidar de la familia todavía está socialmente asignada a las mujeres, por lo que si no está bien regulado el trabajo remoto puede convertirse en una trampa que permita duplicar su jornada laboral, impidiéndoles desarrollar carreras en igualdad de condiciones que los hombres. A fin de cuentas, el teletrabajo como modalidad de trabajo virtual es una gran oportunidad para la conciliación laboral y familiar si su regulación dentro del marco legal se modifica a medida que cambian las políticas públicas. Sólo así se podrá superar la rígida división del trabajo en la familia por género (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009)³⁴.

Por otra parte, las posibilidades de teletrabajar varían en gran medida en función del lugar en el que residan los trabajadores y el sector al que se dediquen, provocando que en algunos casos esta modalidad de trabajo no sea una opción para la conciliación de las familias.

Finalmente, aunque existen ventajas e inconvenientes del uso del trabajo a distancia tanto para los empleados como para los empleadores, si se respetan las políticas y los derechos de los trabajadores, el teletrabajo puede ser una gran oportunidad para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

³⁴ Pérez Sánchez, Carmen y Ana Gálvez Mozo. Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, 2009.

BIBLIOGRAFÍA

Anghel, B., Cozzolino, M. & Lacuesta, A., 2020. *El teletrabajo en España*. Banco de España.

Boletín Oficial del Estado, B., 1999. *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2007. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2012. *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2013. *Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2015. *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*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2015. *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. Artículo 34.8*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2018. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2019. *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*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2020. *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*.

Boletín Oficial del Estado, B., 2021. *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*.

Boletín Oficial del Estado, B., s.f. *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

Cáceres Expósito, F. J., 2023. *Teletrabajo: "antecedentes, consecuencias y contingencias"*. Madrid.

Comisión Europea, 2002. *Teletrabajo: el nuevo Acuerdo es positivo para los trabajadores y para las empresas*.

Esteban, J., 2023. *¿Quién mató al teletrabajo? Su implantación en España, más lejos que nunca de Europa*. El Economista.

Eurostat, 2022. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*.

F. m., 2019. *Evolución de la conciliación en España*.

- INE, 2021. *Incidencia del teletrabajo por Comunidades y Ciudades Autónomas*.
- Infojobs, 2021. *Vacantes con alguna fórmula de teletrabajo sobre el total de vacantes del sector*.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación, 2022. *Datos de Teletrabajo*.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación, 2021. *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE*. Gobierno de España.
- OCDE, 2011. *Una vida mejor para las familias*.
- OCDE, 2022. *Parental leave systems*.
- Organización Internacional del Trabajo, O., 2022. *Protección de la maternidad*.
- Pérez Sánchez, C. & Gálvez Mozo, A., 2009. *Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Athenea Digital.
- RAE, D. p. d. e. j., 2023. *Conciliación de la vida laboral y familiar*.
- Rantanen, J. R., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tillemann, K., 2011. *Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals*.
- Revista Seguridad Social, 2020. *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores*.
- Roig Berenguer, R. & Pineda-Nebot, C., 2020. *El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes*.
- Romero, A. M., 2022. *El teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar*. Valladolid.
- Saco Barrios, R., 2007. *El teletrabajo*.
- Tiedje, L. B. y otros, 1990. *Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health*.