

Vida laboral y familiar: Una perspectiva comparada de las políticas de teletrabajo de Suecia, España y Portugal

María José Vicente Vicente
Universidad Complutense de Madrid
mariajosevicente@ucm.es

Resumo

Este artigo foi elaborado no contexto da pandemia global de saúde de 2020, devido ao surto do coronavírus e às medidas de confinamento e restrição de mobilidade decretadas. O teletrabalho tornou-se uma ferramenta fundamental para travar a exposição dos trabalhadores à Covid-19 e, ao mesmo tempo, reforçou-se a percepção do teletrabalho como fórmula que pode facilitar a conciliação entre a vida familiar e laboral, caso se revele necessário a organização familiar dos trabalhadores. Como tal, há uma transformação na dinâmica pessoal e familiar e, de acordo com os últimos dados do Eurostat publicados antes da pandemia, a Suécia já liderava a classificação europeia com 34% da população empregada em teletrabalho, seguida de longe por Portugal, com 14,7% da sua força laboral e, por Espanha, com 7,5% dos seus trabalhadores. Para compreender a importância do teletrabalho nessas sociedades, foi utilizada uma análise da legislação, de políticas públicas e de práticas empresariais, e realizada uma pesquisa empírica, mediante aplicação entre junho e setembro de 2021, de um questionário respondido por 889 pessoas, distribuídas pelos três países. Os resultados encontrados, permitiram constatar o grau de adesão nesses países à nova realidade do teletrabalho, com destaque pela preferência por parte de trabalhadores que têm filhos ou dependentes a seu cargo e, relevar em suma, o impacto do teletrabalho na dinâmica familiar e numa nova realidade do mundo laboral.

Palavras-Chave: Política social; Conciliação; Estado de bem estar; Responsabilidades; Teletrabalho

Resumen

Este artículo se desarrolla dentro del contexto de la pandemia sanitaria global de 2020 debido a la eclosión del coronavirus y las medidas decretadas de confinamiento y de restricción de la movilidad. El teletrabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para frenar la exposición de los trabajadores al Covid-19 y al mismo tiempo, se ha reforzado la percepción del teletrabajo como una fórmula que puede facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral si resulta ser útil para la organización familiar de los trabajadores. Con esto, se produce una transformación en la dinámicas personales y familiares y atendiendo a los últimos datos de Eurostat publicados antes de la pandemia, Suecia lideraba ya la clasificación europea con un 34% de la población ocupada que teletrabaja, siguiéndole Portugal de lejos, con un 14,7% de su población y quedando España por debajo, con un 7,5% de sus trabajadores. Para entender la importancia que cobra el teletrabajo en estas sociedades, nos ayudamos de un análisis sobre legislación, políticas y técnicas empresariales llevadas a cabo y de una investigación empírica propia, con un cuestionario respondido por 889 personas repartidas entre los tres países, entre junio y septiembre de 2021. En los resultados hallados, veremos el grado de adhesión por países a la nueva realidad del teletrabajo en los centros de trabajo, si es un instrumento de preferencia por los trabajadores que tienen hijos o dependientes a su cargo y en definitiva, qué impacto tiene el teletrabajo en las dinámicas familiares como nueva realidad laboral.

Palabras clave: Política social; Conciliación; Estado de Bienestar; Responsabilidades; Teletrabajo

1. Metodología

La metodología de la presente investigación une la parte cualitativa con la cuantitativa y se realiza con base en análisis de documentos de carácter científico, tales como libros y artículos que hayan abordado las políticas de conciliación laboral y familiar, haciendo énfasis en el teletrabajo como una nueva modalidad dentro de las dinámicas laborales y familiares, ayudados por una comparativa sobre la legislación de estos tres países. Se analizan diversas iniciativas políticas y empresariales para responder a los objetivos establecidos para el trabajo.

Aparte, se hace un estudio propio de investigación social, basándonos en las experiencias que los encuestados pudiesen compartir sobre el teletrabajo en conexión con la conciliación laboral y familiar.

Entre los días 28 de junio a 17 de septiembre de 2021 se produjo la recogida de datos de un cuestionario basado en 12 preguntas, cuyo universo era la población con edad legal para trabajar en Suecia (a los 15 años), Portugal y España (ambas, a los 16 años) y en ella, la que está entre la población ocupada. Se confecciona una ficha técnica con estimación a partir de muestra aleatoria no representativa tratada para adecuarse al universo. El método de recogida fue un formulario en línea abierto a la libre participación. La eliminación de sesgos la enfocamos en la incoherencia en las múltiples respuestas de un mismo usuario y en la incoherencia en las preguntas de control. La estratificación era por razón de edad, ámbito geográfico, sexo, ocupación principal, el número de horas semanales que se dedican a las tareas laborales y domésticas y las personas dependientes a su cargo. Para esto último, se amplía la estratificación con base en si tienen hijo/s, si son menores de 14 años de edad o existen otros dependientes a los que hay que cuidar (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave).

El estudio, así, se basa en un trabajo de campo sobre el paradigma sueco y la realidad de la Europa Sur plasmada en España y Portugal, valorando diversas políticas públicas en cuanto a teletrabajo y comparando la implementación de esas políticas en la situación actual de la pandemia global por el

coronavirus, extrayendo una nueva mentalidad de trabajo basada en el teletrabajo y reflexionando sobre las políticas de conciliación actuales dentro de la agenda política de estos países.

En total, fueron 889 respuestas recogidas a través de un formulario de Google publicado a través de diversas redes sociales (tales como Twitter o Facebook) o diversos correos electrónicos, distribuyéndolo entre diversas Universidades, instituciones y asociaciones relacionadas con Familia e Igualdad y medios de comunicación.

Nuestra hipótesis principal radica en que el teletrabajo es una herramienta de las nuevas políticas y dinámicas de la conciliación laboral y familiar y la manera de gestionarlo a través de los centros de trabajo y de la oferta institucional que se haga, será un éxito o no para la conciliación en los/as trabajadores/as con hijos a su cargo y/o dependientes.

2. Introducción: Las políticas de conciliación con el teletrabajo como nueva realidad

Abordamos esta revisión narrativa de literatura partiendo de los contextos económicos de cada una de las regiones objeto de investigación: Suecia, España y Portugal. Entendemos que para poder hacer un abordaje como el planteado en la investigación, es necesario conocer el efecto que ha tenido el Covid-19 en sus contextos económicos entre los años 2020 y 2021. A continuación, revisaremos sus contextos vivenciales y sociolaborales. En conclusión, este artículo pretende observar la contribución de las políticas de teletrabajo que se han extendido con objeto de la pandemia global, qué realidad se vive en cada uno de estos tres Estados y cómo se aborda el teletrabajo a la hora de configurar nuevas políticas en clave de conciliación laboral y familiar; a la hora de abordar el posible éxito o no de las mismas.

Las políticas de conciliación laboral y familiar forman parte de la agenda política de los Estados Miembros de la UE en un intento de consolidar el sistema de Bienestar que ha caracterizado a Europa en las últimas

décadas. En cuanto al teletrabajo, el recorrido por el mundo muestra que la falta de normativa es un factor importante pero no esencial para la implantación de modelos de TCR (Trabajo Conectado Remoto) o de teletrabajo en el mundo.

En el caso de Europa, se dispuso su importancia en julio de 2002, con la firma del “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” (AEMET). En este acuerdo, el teletrabajo se definió como “una forma de organizar y ejecutar el trabajo usando tecnologías de la información como parte de un contrato o relación laboral, donde el trabajo, que también puede realizarse en el local del empleador, se realiza sobre una base regular fuera de dichos locales”.

Dentro de esta nueva estrategia en las Relaciones Laborales, en la que el teletrabajo está ganando cada vez más peso y sobre todo, con las medidas de restricción de la movilidad ciudadana implementadas a raíz de la pandemia del coronavirus, es cuando adquieren una nueva perspectiva las políticas de conciliación laboral y familiar y el papel de las mujeres. La mujer asume principalmente el cuidado de los hijos y el peso de las actividades de Dependencia sigue recayendo en ellas mientras se desenvuelven en el mundo laboral, sin embargo, pocos hombres han entrado en el mundo doméstico. En un informe recogido por la Dra. Anna Lidgren, “los hombres que viven con niños tienen salarios más altos por hora que los hombres sin niños, a diferencia de las mujeres trabajadoras” (Vicente, 2020: 5).

Las mujeres que trabajan en las organizaciones están más expuestas que los hombres a un mayor estrés, por la necesidad de conciliar la familia con el trabajo; un buen ejemplo de ello es que la mayoría de las mujeres que están en puestos directivos tienen que decidir entre mantener su carrera profesional y la familia. Es, por tanto, todo un reto en la investigación social poder contribuir a analizar si el modelo TCR ayuda a poder disponer de más tiempo familiar y si abordamos los puestos gerenciales, si puede reducirse la sensación de doble jornada laboral que muchas veces éstos exigen. Tanto el trabajo como la familia requieren tiempo y energía y más aún cuando existen grandes distancias entre el hogar familiar y la oficina laboral.

En el Congreso de Salud, Bienestar y Empresa para la Mujer Directiva y Empresaria (el *Women 360º Congress*) que se lleva a cabo anualmente en Barcelona reuniendo a más de 350 mujeres del mundo empresarial, se buscan las claves para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres directivas, que se enfrentan a mayores situaciones de estrés y otros problemas de salud. En este Congreso se debate, entre otros, el uso de las TIC en las empresas, los nuevos modelos de dirección y las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, focalizándose la importancia de las nuevas tecnologías para el desarrollo de la empresa y la mejora de la empleabilidad, intentando así que las TIC pasen a ser un elemento imprescindible para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de las directivas.

Como hemos visto, en 2002 se firmó el AEMET. Este acuerdo de teletrabajo a nivel de la UE fue el primer acuerdo intersectorial entre los interlocutores sociales que no estaba destinado a ser implementado por una directiva de la UE sino por las organizaciones nacionales miembros de las partes signatarias “de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicos de la gestión y trabajo en los Estados miembros”. En el Consejo Europeo de Lisboa de 2000 se recogían las recomendaciones políticas de la Comisión Europea, de julio de 1997, sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la Sociedad de la Información, incluyendo el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión.

La actual crisis de salud y económica relacionada con la pandemia de Covid-19 y las medidas de distanciamiento físico necesarias han conducido a muchas empresas a introducir el teletrabajo como nueva dinámica laboral. Esto puede catalizar una adopción más amplia de prácticas de teletrabajo también después de la crisis, con una amplia gama de impactos y efectos netos inciertos sobre la productividad, la conciliación y otros indicadores. Las políticas públicas y la cooperación entre los interlocutores sociales se desarrollan dentro del marco de poder garantizar que los métodos de trabajo nuevos puedan mejorar el bienestar de los trabajadores si esta realidad del teletrabajo se hace

persistente en el tiempo, más allá de haber finalizado las estrategias de distanciamiento físico derivadas de la pandemia sanitaria.

Ha habido algunas voces críticas a esta nueva manera de entender las cuestiones organizativas del trabajo. Para el Profesor de la Universidad de Stanford, Nick Bloom, habrá menos productividad al trabajar en casa junto a “nuestros hijos, en espacios inadecuados, sin elección y sin días de oficina” (Gorlick, 2020).

Este concepto del “teletrabajo” supone, entre muchos más aspectos que podemos analizar, un fenómeno sociológico que crea nuevos hábitos en la vida y costumbres de las personas. En este fenómeno, se encuentran los efectos adversos derivados de una mayor distancia espacial entre los empleados; una comunicación deteriorada que da como resultado una menor innovación o la fusión de la vida laboral y personal, familiar y social, que conduce a horas extraordinarias ocultas.

Ya en 2015, una fracción sustancial de los trabajadores en muchos países de la OCDE trabajaba a distancia, es decir, trabajaba fuera de la oficina, desde casa o en un espacio público, al menos ocasionalmente. Sin embargo, el grado de teletrabajo de personas ha ido variando, en estos últimos años, ampliamente entre países, desde alrededor del 25 por ciento en Portugal e Italia hasta más del doble de personas en Suecia y Dinamarca (OCDE, 2020). Hay que tener también en cuenta que los trabajos que permiten realizar algunas tareas desde casa pueden no ser adecuados para realizarse en su totalidad a través del teletrabajo. Por ejemplo, mientras que en Suecia el 57,2 por ciento de las personas informaron haber realizado algún trabajo a distancia en 2015, sólo el 30,7 por ciento de los trabajos actuales podrían realizarse durante un confinamiento estricto (Boeri, Caiumi y Paccagnella, 2020).

Para las empresas portuguesas, Monteiro, Straume y Valente (2019) encuentran que los efectos sobre la productividad difieren mucho entre las empresas, pero en general son positivos para las empresas que realizan I+D.

También se valoran otras variables, como la reducción de costes en las empresas, al reducir el espacio de oficina y de los equipos de oficina, como de las contrataciones de personas que están vinculadas a una ubicación diferente. Por otro lado, el teletrabajo reduce la interacción personal, pudiendo perjudicar los flujos de conocimiento, la comunicación y la supervisión administrativa.

A partir de aquí, los gobiernos inciden en una nueva regulación del teletrabajo, con políticas que garanticen el aumento de la capacidad del teletrabajo de los grupos de trabajadores desfavorecidos; por ejemplo, trabajadores poco cualificados, de edad avanzada o rurales, impidiendo que se queden más rezagados y sean excluidos de los beneficios que ofrece el teletrabajo. También, en la apuesta sobre la formación en la tecnología y el establecimiento de jornadas de trabajo claras, sin que genere una alteración de los ciclos biológicos y de las relaciones familiares y sociales al mezclar el espacio de trabajo con el espacio privado.

3. El teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19 en Suecia

El estudio “*Working from home during the Covid-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers*”, publicado en la Revista BMC Public Health en marzo de 2021 por David M. Hallman, se centró en los trabajadores de oficina que trabajaban desde casa durante el brote de Covid-19 en Suecia recopilando datos de antes y durante la pandemia y a nivel de población, sugiriendo que los comportamientos físicos, es decir, diferentes tipos de actividad física y el sueño, han cambiado; la actividad física ha disminuido, mientras que el tiempo sentado y el tiempo total de sueño han aumentado.

La Agencia Sueca de Salud Pública recomendó que todos los trabajadores que pudieran trabajar desde casa lo hicieran. Algunos lugares de trabajo que estaban cerrados por ley en otros países permanecieron abiertos en Suecia, sobre todo escuelas y guarderías. Desde la perspectiva de los padres, pudo haber sido un factor importante en términos de

asegurar una oferta laboral y ser más productivos cuando trabajan desde casa. Estos factores pueden ser particularmente importantes en un contexto nórdico con un modelo muy claro de doble fuente de ingresos y una separación residencial casi universal entre los niños y abuelos. Las encuestas de Gallup durante la pandemia mostraron que el 70-80% de la población sueca apoyaba la estrategia de las autoridades.

Tegnell, epidemiólogo estatal de Suecia, funcionario y médico especializado en enfermedades infecciosas, en sus puestos ha tenido papeles clave en la respuesta sueca a la pandemia de gripe porcina de 2009 y la pandemia por Covid-19. En su papel, criticó a las empresas que habían permitido a sus empleados trabajar desde casa, alegando que era injusto para los trabajadores que no podían hacerlo. Sin embargo, incluso antes de que se publicara esa entrevista, la Organización Mundial de la Salud ya había declarado la pandemia y la Agencia de Salud Pública anunció que el riesgo de transmisión en Suecia había aumentado. Según el relato retrospectivo de Tegnell (2020), la estrategia de la Agencia entró en una nueva fase. Recomendó que se prohibieran las reuniones de 500 personas o más, lo que el gobierno promulgó de inmediato mediante una directiva. Cinco días después, Tegnell declaró que se estaba produciendo transmisión comunitaria y que “la gente debería, de hecho, trabajar desde casa si fuera posible”. Al día siguiente, la Agencia instó a los proveedores de Educación superior a cambiar inmediatamente la enseñanza a distancia.

Las recomendaciones de la Agencia siguieron siendo sólo eso: recomendaciones, o "empujones", sobre el comportamiento, con la adhesión dejada a la conciencia del individuo. Quizás lo más significativo para la vida cotidiana de muchas personas es que nunca hubo una directiva para cerrar jardines de infancia y escuelas. La Agencia de Salud Pública se refirió a la falta de evidencia de que los niños transmitan el virus y la necesidad de mantener a los padres en sus lugares de trabajo.

Desde el comienzo de la pandemia, las pruebas de coronavirus fueron una característica importante de las estrategias de algunos países. Éste no fue el caso

en Suecia. Algo más tarde, incluso cuando otros países europeos introdujeron requisitos para el uso de mascarillas en lugares públicos, la Agencia se resistió a las sugerencias de que las mascarillas podrían ser una forma de obstaculizar la propagación del virus entre la población en general.

En resumen, mientras que otros países se inclinaron hacia el principio de precaución, la Agencia Sueca de Salud Pública interpretó consistentemente la información disponible sobre el coronavirus de una manera mínima, lo que significó una intervención relativamente limitada en la vida de las personas.

A través del teletrabajo, Suecia se inserta en la construcción de las *Smart cities*, las ciudades inteligentes que, con vistas al desarrollo sostenible, logran conciliar y satisfacer las exigencias de los ciudadanos, de las empresas y de las instituciones.

La amplia utilización de las TIC, en particular en el campo de la comunicación y de la movilidad y cuidado del medio ambiente, facilita tal objetivo. El teletrabajo está considerado e incentivado como una medida para mejorar la eficiencia energética y reducir la polución. El teletrabajo en Suecia ha sido facilitado por la amplia difusión de instrumentos de tecnologías TIC y las elevadas capacidades de base que han permitido una amplia utilización de la tecnología. Actualmente, el 86% de la población de 16 años tiene en una casa una computadora y el 78% tiene acceso a Internet de banda ancha. Se trata de uno de los países con más alto porcentaje de acceso a Internet en el mundo, lo que favorece una mentalidad predispuesta a la Red, siendo Suecia considerada una “potencia digital” en función del grado de su desarrollo digital, tal y como apunta Simon Kemp en sus estudios sobre tendencias digitales en Suecia.

Hay que trazar también la diferenciación entre la gente que vive en zonas urbanas y el resto de la población que vive en áreas separadas por largas distancias. El uso de la tecnología informática se hace cada vez más obligatorio y el teletrabajo es considerado como una oportunidad clave para empujar el desarrollo económico en las áreas marginales y distantes de los centros urbanos. En el país, el teletrabajo tiene una

amplia difusión. Más de la mitad de las empresas con 10 ó más trabajadores tiene personal que trabaja, por lo menos, medio día por semana fuera de la empresa a través de los sistemas tecnológicos de la compañía. Los datos disponibles del Instituto Sueco de Estadísticas del año 2021 (*Statistiska centralbyrån, SCB*) hacen referencia al porcentaje de empresas que practican esta forma de trabajo y no al número de trabajadores o a la cantidad de horas trabajadas.

En Suecia, la difusión del teletrabajo se ha hecho para superar las grandes distancias y la baja densidad de la población. Se trata de un país de más de 10 millones de habitantes en una superficie de 450 mil km². (2,2 millones de personas viven en zonas urbanas y el resto de la población vive en áreas dispersas).

El porcentaje de empresas involucradas en el teletrabajo aumenta con su dimensión: el 86% cuentan con al menos 250 trabajadores y el 35% con un número de trabajadores de 1 a 9. La incidencia es más elevada en el sector de la información y comunicación (79%), y en el de las actividades financieras (66%). Disminuye en los hoteles y restaurantes (32%) y en el transporte (37%). Entre las personas más involucradas en el teletrabajo están los investigadores, los profesores y los periodistas; todos ellos con altas calificaciones y capacidades.

Una de las primeras experiencias de la extensa aplicación del teletrabajo se ha realizado en la STEM (*Swedish National Energy Administration*), que era la autoridad para la gestión de la energía. En 1999, el gobierno sueco, dentro de una estrategia de desplazamiento de las Autoridades Centrales a las afueras de la capital, decidió desplazar las oficinas de la STEM, con sus 155 trabajadores, a un pueblo a 110 kilómetros al suroeste de Estocolmo. No fue una decisión popular ya que los gestores tenían miedo de que una parte importante de los empleados no aceptase esa opción. A través de coloquios con los empleados y los sindicatos, se tomó la decisión de otorgar a todos los empleados, en la mayor parte de los casos residentes de Estocolmo, incluidos los recientemente contratados, el acceso al teletrabajo. Se establecieron, de manera conjunta, las tareas a cumplir fuera de la oficina. Para aquellos que podían trabajar

desde sus casas, se aplicó un contrato individual sobre un modelo acordado con el sindicato que preveía la utilización del teletrabajo dos días por semana. Se definieron las obligaciones de los empleados en términos de alcanzabilidad telefónica, obligatoriedad de encuentros semanales de trabajo, posibilidad para el empleador y el representante de la salud y seguridad de acceder al lugar de teletrabajo en casa. La autoridad suministraba las computadoras y verificaba la idoneidad del lugar de trabajo. La experiencia ha sido muy positiva y no ha causado ninguna disminución de la eficiencia y del compromiso. Se ha comprendido que el problema era el de reestructurar la organización del trabajo con nuevas reglas integrando el teletrabajo a la organización. De igual manera, convendría analizar las relaciones entre el empleado en teletrabajo y el resto del personal, por si se encuentran grandes brechas entre quienes continúan trabajando en la oficina a tiempo completo y si consideran sentirse o no desfavorecidos en la división de las tareas respecto a los teletrabajadores.

Suecia exige una absoluta paridad de género también en el área del teletrabajo. El teletrabajo se ha adoptado también para facilitar estrategias más completas de descentralización para evitar la congestión urbana y el tránsito. En algunos casos, se ha introducido el teletrabajo para responder a la necesidad de desplazar ocho actividades productivas y de dirección lejos de la capital del país.

En junio de 2003, los interlocutores sociales suecos acordaron un conjunto de directrices conjuntas sobre la aplicación nacional del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo de 2002. Las organizaciones de interlocutores sociales suecos ven el acuerdo de la UE sobre el teletrabajo como un avance positivo en el diálogo social europeo, que coincide con las opiniones de las partes del mercado laboral sueco. En ocasiones anteriores, las Directivas de la UE dieron fuerza legal a los acuerdos de interlocutores sociales europeos y luego se implementaron mediante una nueva legislación en Suecia. El enfoque de dejar la aplicación a los propios interlocutores sociales se ajusta más al modelo sueco de relaciones laborales.

Las directrices suecas hacían referencia a los principios establecidos en el acuerdo europeo de teletrabajo en áreas como las condiciones laborales, la protección de datos, la salud y la seguridad y la organización del trabajo, aunque conviene resaltar que el sector público a nivel municipal y regional ya tenía un reglamento que cubría el teletrabajo antes de la firma del acuerdo marco de la UE en 2002. No obstante, desde 2002 y luego, desde más negociaciones posteriores, todos estos sectores han incluido el acuerdo marco de la UE en sus convenios colectivos.

Ni los interlocutores sociales ni el gobierno sueco han deseado establecer una legislación específica dirigida a los teletrabajadores, ya que consideran que la legislación laboral vigente y otras leyes son efectivamente aplicables a los teletrabajadores.

En dos entrevistas realizadas a trabajadoras suecas, a una profesora de Educación Secundaria de Estocolmo y a una consultora tecnológica, valoran positivamente el teletrabajo para conciliar vida familiar y laboral y resaltan, sobre todo, que la cultura de trabajo es diferente al poder trabajar por objetivos y en este caso, no tener un horario rígido, que puede ser aprovechado para disfrutar de la familia.

4. El teletrabajo en el contexto de la pandemia por Covid-19 en España

El Covid-19 en España golpeó temprano y duramente, con uno de los confinamientos más estrictos de Europa. Un estudio, titulado “*How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*” fue publicado en 2020 en Iza Institute of Labor Economics de Bonn, tomando una encuesta de hogares ricos con datos de principios de mayo de 2020 y documentó grandes pérdidas de empleo durante el confinamiento, especialmente en sectores “en cuarentena” y sectores no esenciales que no permiten trabajo en remoto. Las pérdidas de empleo fueron en su mayoría temporales y afectaron a los trabajadores con menor nivel educativo.

Las mujeres fueron ligeramente más propensas a perder su trabajo que los hombres y las que permanecieron empleadas tenían más probabilidades de trabajar desde casa. El encierro condujo a un gran aumento en el cuidado de los niños y las tareas del hogar, con el cierre de escuelas y la incapacidad de externalizar. El estudio encontró también que los hombres aumentaron su participación en las tareas del hogar y el cuidado de los niños, pero la mayor parte de la carga recayó en las mujeres, que ya estaban haciendo la mayor parte de las tareas domésticas antes del encierro. En general, encontramos que la crisis del Covid-19 aumentó las desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado a corto plazo.

Trabajar en la oficina predijo ansiedad, mientras que trabajar en casa predijo depresión. Las personas con peor salud psicológica también muestran más conflictos laborales y familiares. Además, este estudio destaca que las mujeres reportan peor salud debido a conflictos laborales y familiares. En el artículo citado, se hace hincapié en la influencia en la salud psicológica del trabajo y en las variables familiares, dependiendo de las diferencias individuales, como el género y la personalidad. También, las variables de trabajo, el número de personas que conviven y las enfermedades crónicas son relevantes para comprender la salud psicológica durante el encierro por Covid-19.

Los resultados ahí hallados muestran un aumento de los problemas psicológicos durante esta pandemia. Estos resultados podrían interpretarse a partir del modelo de vulnerabilidad ya que postula que el neuroticismo fomenta procesos que conducen a trastornos mentales y aumenta el impacto de factores de riesgo causales como los eventos vitales estresantes (Covid-19). Los rasgos de personalidad podrían explicar la variación en la salud mental, con el neuroticismo como factor de vulnerabilidad y la extroversión y la conciencia como factores protectores.

El estudio titulado “*Conciliación entre la vida personal y laboral, las organizaciones y la sostenibilidad social: analizando el teletrabajo femenino en España*” llegó a las siguientes conclusiones: “La palabra *teletrabajo* puede parecer que denota una realidad homogénea, generalmente

caracterizada por dos dimensiones. Por un lado, se considera una forma de trabajar basada en la tecnología. Por otro lado, tiene una connotación organizativa que a menudo se relaciona con cuestiones relacionadas con la forma en que se gestiona el trabajo a través de esta forma de empleo”.

Las dos ecologías detectadas en esta investigación, las ecologías de sostenibilidad de la vida y las ecologías basadas en la presencia, destacan el hecho de que el teletrabajo es mucho más que una nueva forma de trabajar. Las opiniones de las teletrabajadoras de este estudio de Ana Gálvez, en 2020, analizando el teletrabajo femenino en España, muestran que también se utiliza como herramienta política y como instrumento de denuncia de determinadas prácticas organizativas. De manera similar, los participantes de este estudio comentan cómo el éxito del teletrabajo como medida para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal establece una armonía productiva entre el individuo, la organización y la comunidad. Por tanto, el teletrabajo ha demostrado ser un componente clave de las realidades organizacionales alineadas con las agendas de sostenibilidad social. Aunque puede ayudar a los trabajadores a lograr este equilibrio entre la vida personal y laboral, “el teletrabajo por sí solo no es garantía de éxito en este sentido, ni como una herramienta que *per se* fomente dicha sostenibilidad; necesita estar rodeado de un contexto de apoyo y promoción, que esté directamente relacionado con las culturas organizacionales”. Cambiar estas culturas para fomentar esta forma de trabajo y la sostenibilidad general que puede suponer su empleo es, sin duda, uno de los grandes retos a los que se enfrenta la economía del conocimiento.

Y, finalmente, otro estudio, titulado “*Telework and Social Services in Spain during the Covid-19 Pandemic*”, publicado en 2021 en la Revista Public Health, determinó que, en España, solo el 4,8% de los empleados estaban teletrabajando en 2019 aunque, según algunas encuestas, este porcentaje habría alcanzado el 34% de las personas que teletrabajan durante las semanas de confinamiento por la crisis del Covid-19. Si bien las condiciones en las que se ha producido esta práctica masiva no han sido las más

adecuadas, han permitido resaltar su viabilidad y permitir la implementación de este tipo de trabajos en aquellas empresas y casos en los que resulta productivo, efectivo y satisfactorio para los trabajadores y gerentes. De hecho, el Gobierno nacional dictó un Real Decreto-Ley de septiembre de 2020 destinado a regular esta práctica laboral en las empresas españolas.

Antes de la crisis del Covid-19, si el número de personas que teletrabajan ya era generalmente bajo, este porcentaje es igual o incluso menor en el sector de Servicios Sociales donde, debido a su alto componente relacional y la forma en que ha venido funcionando, es poco probable que se haya intentado implementar esta modalidad de manera generalizada en la organización más allá de que se haya utilizado en algunos casos específicos. Y, sin embargo, esta circunstancia excepcional puede haber “obligado” a muchos de estos trabajadores a adaptarse al nuevo contexto e incorporar el teletrabajo a su práctica profesional.

El teletrabajo se reconoce como un elemento que favorece el avance hacia un equilibrio efectivo entre el trabajo, la familia y la vida personal. Es particularmente interesante, considerando un sector tradicionalmente feminizado, como es el de los servicios sociales, donde la presencia de mujeres es aún mucho mayor, pero sin olvidar los posibles factores de riesgo psicosocial que puedan surgir. Estos van desde las dificultades para conciliar el trabajo y la familia hasta evitar la superposición de tareas domésticas y laborales (mayor probabilidad de interrupciones en el horario laboral). La necesidad de delimitar el espacio físico de trabajo cuando se realiza en casa; la falta de distinción entre tiempo y espacio de trabajo; vida familiar y social; complicaciones en el manejo de horarios y alimentación o el descuido de la persona misma. Por tanto, está claro que el teletrabajo tiene un enorme potencial para tener un impacto positivo en la satisfacción del trabajador, pero también en la insatisfacción del trabajador.

Además del aislamiento antes mencionado, y especialmente en el contexto de un sector feminizado, si bien podría producirse un aumento de la realización

personal al poder satisfacer las necesidades tanto del hogar como del trabajo, se teme el impacto que puede tener el teletrabajo en el desarrollo profesional, dentro de la organización. Por tanto, la confianza de los superiores en este medio es necesaria como forma legítima de organización del trabajo y teniendo en cuenta a las teletrabajadoras para las promociones y ascensos laborales en la organización en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Por otro lado, las dificultades en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el deber de las organizaciones de garantizar la seguridad de sus trabajadores chocan con elementos, como el derecho a la inviolabilidad del domicilio, la reconfiguración móvil del lugar de trabajo o la normativa técnico-preventiva sobre las competencias necesarias para realizar la evaluación de riesgos. Cabe añadir que la generalización del teletrabajo en los servicios sociales supondría una auténtica transformación dentro del sistema al que podrían oponerse tanto los profesionales como la población en general.

El Real Decreto Ley 3/2012, que toma como antecedente el manual para la implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado del año 2007, entiende el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que persigue España, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo, vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

La cultura laboral se caracteriza por niveles relativamente elevados de trabajo presencial y no está impulsada principalmente por objetivos, por lo que el resultado es una implementación relativamente reducida de arreglos laborales flexibles, según afirma el consultor Óscar Vargas, de Eurofound, quien resalta que los pioneros en el teletrabajo fueron grandes empresas como Telefónica, Repsol o Banco

Santander, así como Indra, que lo introdujo en 2002 mediante un proyecto piloto (Díaz, 2018: 112).

En 2012, sólo un 16,2% de las empresas tenían empleados que al menos realizaban media jornada semanal en forma remota. Ese mismo año, en la UE, un 56% de compañías con 10 o más empleados ya trabajaban en remoto.

En 2017, se publicaba que España está a la cola de Europa en el teletrabajo. Apenas un 7% de los empleados ejercen a distancia, frente al 17% de media en la UE o el 20% de EEUU (El Diario Vasco, 15 de febrero de 2017).

En el Estatuto de los Trabajadores, en su reforma del año 2012, se incluye dentro del artículo 13 la alusión al “trabajo a distancia”, subrayando que el trabajo a distancia “es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

El art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora, ET) omite cualquier referencia a estos particulares instrumentos de trabajo de carácter tecnológico, pues, al igual que en cualquier otro país de mundo, el teletrabajo siempre exige su uso para el desarrollo de la actividad laboral (Mella, 2017). Con todo, ese silencio legal suele cubrirse por la negociación colectiva o los acuerdos interpartes, que, a veces, contienen referencias a estos instrumentos de trabajo siguiendo lo dispuesto en el AMET. Como particularidad, cabe mencionar que la regla general de la propiedad empresarial de estos medios de trabajo suele verse alterada en la normativa administrativa específica existente en las diferentes comunidades autónomas, y que regula experiencias de teletrabajo en cuanto medida de conciliación y flexibilidad horaria. Ciertamente, en esta normativa, la regla general es la de que debe ser el empleado público el que se encarga de adquirir los medios informáticos necesarios (principalmente, ordenador, teléfono móvil y línea ADSL) para realizar la actividad laboral, así como ocuparse de su mantenimiento y actualización;

además, no siempre se prevé una compensación de los gastos generados por el trabajo en el domicilio.

El legislador guarda absoluto silencio sobre la duración y la posible denuncia del contrato de trabajo a distancia, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en los convenios o acuerdos específicos, que suelen fijar la duración temporal.

El ET omite la configuración del teletrabajo como un derecho individual del trabajador con base en circunstancias personales como las sí expuestas en Portugal. Ciertamente, aunque alguna norma autonómica que regula el teletrabajo para el sector público y algunos convenios sí configuran el teletrabajo como una medida de conciliación, el referido vacío legal no queda claramente cubierto. Podría aprovecharse esta nueva regulación para impulsar tal modo de trabajar y configurarlo como una clara vía de conciliación para las personas trabajadoras y no sólo como una medida empresarial de ahorro de costes.

En tres entrevistas realizadas a una profesora universitaria española, a una facultativa sanitaria y a una contable, las tres siendo madres de niños de menos de cuatro años, destacan la gran dificultad que han encontrado para poder conciliar teniendo obligaciones familiares que atender en casa. En la comparativa que podemos establecer con Suecia, hay que tener en cuenta que las escuelas infantiles en Suecia y sus escuelas primarias no han cerrado sus puertas con el coronavirus pero en España sí, asumiendo con mayor dificultad la presencia y atención del hijo cerca del lugar de trabajo elegido en el hogar. Aparte de esto, creen que no hay un horario de desconexión y que han estado más horas trabajando que las establecidas en su horario laboral, a pesar de su intento de protección ya en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Francia es reconocida como la pionera en la lucha por el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, puesto que tiene una ley aprobada en 2016 que reconoce este derecho. A través de la experiencia francesa, se ha ido buscando que las iniciativas locales que han ido surgiendo

después puedan traducirse en una normativa a nivel europeo.

5. El teletrabajo en el contexto de la pandemia por Covid-19 en Portugal

En muy poco tiempo, los trabajadores portugueses se han visto obligados a cambiar un enorme conjunto de rutinas y a tener un lugar de trabajo en sus hogares con condiciones adecuadas para que puedan trabajar sin interrupciones. Para la mayoría de los entrevistados en este estudio presentado por Fernando Tavares en 2020, titulado “*Teleworking in Portuguese communities during the Covid-19 pandemic*”, ésta fue la primera experiencia de teletrabajo, trabajando en promedio aproximadamente 8 horas diarias y más de cuatro días a la semana. Ante todos los desafíos que impone el teletrabajo, la mayoría de las personas consideró que adaptarse al teletrabajo fue fácil o muy fácil y que se produjo rápidamente este proceso de cambio (un 42,3% se adaptó en un día y un 31,5% se adaptó entre dos y cinco días).

Para garantizar el teletrabajo durante el horario laboral normal, es importante mantener el enfoque, la concentración y gestionar bien el tiempo, sus horas, para que no sea necesario compensar las pérdidas fuera del horario laboral e incluso durante los fines de semana. Los quehaceres domésticos, el cuidado de los niños más pequeños y las redes sociales son las actividades que más quitan el foco de atención a los individuos mientras están teletrabajando. En general, las personas sienten que trabajan más en esta etapa del teletrabajo que antes en el lugar de trabajo físico de la organización. Las principales dificultades encontradas en el teletrabajo fueron la falta de interacción y la comunicación profesional con los compañeros de trabajo, la falta de recursos de infraestructura de apoyo como internet o impresora, conciliar el teletrabajo con la vida familiar y los quehaceres domésticos junto a una desbordante entrega a la dedicación a los hijos y un reconocimiento de peor gestión del tiempo/horario.

Se espera que este hecho contribuya a que muchas empresas adopten un régimen de teletrabajo parcial o

total reduciendo así el número de viajes de los trabajadores y, en consecuencia, la contaminación. También destaca la importancia de proporcionar a los trabajadores una formación adecuada en las áreas de tecnología y gestión de horarios. Se espera que este estudio también contribuya al incremento del conocimiento científico en el área del teletrabajo. En el futuro, se pretende relacionar el teletrabajo con los afectos y vivencias vividas durante el período del estado de emergencia nacional.

El Código de Trabajo (a partir de ahora, CT) del año 2003 alude al “teletrabajo” en sus artículos 233 a 243; en la reforma del 2009, en los artículos 165 a 171 y en el CT de 2015, en el artículo 166.3 y 4.

Según el artículo 165 del CT, el teletrabajo es “la prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y a través del recurso a tecnologías de información y comunicación”. En el artículo 166 del CT se habla del “contrato para la prestación subordinada de teletrabajo”.

El artículo 165 del CT se manifiesta, genéricamente, sobre el lugar de trabajo, al indicar que el teletrabajo subordinado se realiza “habitualmente, fuera de la empresa”. Más bien se apunta hacia dónde no se desarrolla aquel, excluyendo el lugar de trabajo tradicional o el centro empresarial, pero se guarda absoluto silencio sobre el posible lugar donde se ubicará el nuevo lugar de trabajo.

Ese silencio se mantiene cuando se aborda el concepto de teletrabajo como cuando se habla de la forma de su contrato. Parece como si el legislador rehuyese, intencionadamente, de la referencia a tal dato y el mismo fuese irrelevante en esta nueva forma de trabajar y, sin embargo, no lo es. De hecho, en la regulación legal sí es posible encontrar una mención indirecta a cuál puede ser aquel (el domicilio familiar) y ello porque tal lugar de trabajo, a pesar de ubicarse fuera de la empresa, sí es relevante y afecta a ciertos aspectos de desarrollo del trabajo y a la posición empresarial.

El uso de las tecnologías se convierte en un elemento esencial y estructural del teletrabajo subordinado y

junto con el otro requisito, el trabajo fuera de la empresa es de necesaria concurrencia acumulativa para apreciar la existencia de aquel. El tomar en cuenta el particular instrumento de trabajo para configurar una figura contractual es una novedad en el ordenamiento jurídico-laboral, en cuanto lo normal es que el criterio para ello sea el tipo de actividad o prestación a realizar. La propiedad de los instrumentos tecnológicos de trabajo, en cuanto se está ante una prestación laboral incluida en el ámbito del Derecho del Trabajo, resulta claro que juega la regla general de que corresponde al empresario proporcionarlos al trabajador. Así lo establece el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (cláusula 7 del AMET).

El art. 168 CT deja entrever que pertenece al “empleador” lo referido a la instalación y mantenimiento, así como al abono de los gastos al usuario durante la prestación de estos servicios de teletrabajo.

El legislador establece un régimen especial para el caso de que el trabajador interno pase al teletrabajo; en tal supuesto, la duración inicial del contrato para la prestación subordinada de teletrabajo no puede exceder de tres años o del plazo establecido en el convenio colectivo (art. 167.1 del CT).

Tal y como viene redactado, parece evidenciar que se piensa en una experiencia temporal de teletrabajo, tras la cual se reactiva automáticamente la relación previa entre las partes.

Como reflejo del carácter voluntario del teletrabajo, el legislador establece un plazo de treinta días, a contar desde su efectividad, para que cualquiera de las partes del contrato lo pueda denunciar. Tal período mensual actúa “a modo de prueba”. Su finalidad es la de que las partes valoren su recíproco interés en el mantenimiento futuro del contrato en sus actuales términos; por ello, durante el mismo, aquellas (especialmente el trabajador) deben actuar de manera tal (realizando las actividades programadas con carácter ordinario) que se pueda apreciar la conveniencia de seguir adelante con el contrato de teletrabajo. La duración del plazo de prueba de un mes

parece insuficiente, pero parece ser un buen punto de partida en cuanto cualquier cambio siempre exige una cierta adaptación, y en este caso, se trata de ver si, más allá de ese momento inicial, el trabajador es capaz de prestar servicios con normalidad desde fuera de la empresa.

Una característica importante del teletrabajo es su progresiva caracterización como una “medida de conciliación de la vida privada, familiar y laboral de la persona trabajadora”. Al margen del caso ordinario, en dos supuestos, el teletrabajo se configura, por voluntad del legislador, como “un derecho unilateral del trabajador para conciliar”. Por un lado, tiene en cuenta algunos perfiles del trabajador o a la trabajadora víctima de violencia de género. Así lo vemos en los artículos 166.2 y 195.1 del CT, subrayando que una vez “verificadas las condiciones previstas en el art. 195.1 del CT, el trabajador tiene derecho a pasar a ejercer su actividad laboral en régimen de teletrabajo cuando éste sea compatible con la actividad desempeñada” (Mella, 2017). Las condiciones se dan en el artículo 195.1 del CT, con la presentación de la denuncia penal contra el agresor y la salida de la víctima del hogar familiar en el momento en que se haga efectiva la medida laboral.

Por otro lado, tiene en cuenta también al trabajador o trabajadora con un hijo de edad de hasta 3 años y así lo vemos en el artículo 166.3 del CT, garantizando su derecho al teletrabajo si éste es compatible con la actividad desempeñada. Si el trabajador se halla en las situaciones previstas y se cumplen los requisitos indicados en la ley, el empresario no puede negarle su derecho a trabajar fuera de la empresa si así lo solicita. El derecho a teletrabajar no depende del consentimiento del empresario sino de la concurrencia de las exigencias legales previstas para el caso concreto.

La persona a la que se le ha realizado una entrevista en profundidad en Portugal es una mujer periodista y su queja se remite a la situación sobrevenida del coronavirus, con lo cual no ha dado tiempo a los trabajadores a poder cambiar su cultura de trabajo y de organización creando fatiga, mucho estrés, sensación de soledad y en general, una mala

adaptación de esta nueva fórmula de jornada laboral. Habla también de la pérdida de la “cohesión de grupo”, que aunque haya habido reuniones por videoconferencia, las comunicaciones han sido frías y muy protocolizadas. Ella no es madre pero sí que conoce realidades cercanas de madres que han llevado mal poder compaginar varias tareas en el mismo espacio y considera que habrá que plantearse hasta qué punto es bueno hacer del teletrabajo un instrumento de conciliación porque en este caso, serán las mujeres las que en mayor medida se acojan al teletrabajo y para esto, para eliminar sesgos, valora que dos o tres días a la semana puedan hacer el trabajo en la oficina simultaneándolo con otros dos o tres días trabajando desde el hogar, para no perder la conexión con el capital humano de la empresa, para poder seguir teniendo un espacio fuera del hogar y que no afecte a la promoción y al ascenso profesional de ninguna trabajadora.

6. Resultados de investigación social

De las 889 respuestas logradas hasta el día final de la recogida de datos, el 17 de septiembre de 2021, de Suecia se recogen 274 respuestas; de Portugal, 292 y de España, 323 son las respuestas recogidas.

En Suecia, de las 274 respuestas, 201 personas tienen edades comprendidas entre los 35 y los 55 años; 36 personas tienen más de 55 y 37 personas tienen menos de 35 años. De las 274 respuestas, 147 personas son mujeres y 127 son hombres. De las 147 mujeres que responden, 122 reconocían haber teletrabajado durante toda la pandemia y 25 no; estas 25 respuestas vienen principalmente de trabajos relacionados con el ámbito sanitario o relacionado con la alimentación, como reconocen en la pregunta 12, en la pregunta abierta en la que se pide que concreten el tipo de trabajo que tienen y su forma de abordar la conciliación durante la pandemia. De los 127 hombres que responden, 106 afirman haber teletrabajado durante toda la pandemia y 21 no, 16 en ámbitos profesionales también ligados con la Sanidad, 2 en el ámbito policial, 1 como dependiente de ferretería, 1 en el ámbito de la artesanía y 1 en la profesión de bombero.

En Portugal, de las 292 personas que responden, 234 personas tienen entre los 35 y los 55 años; 13 personas tienen más de 55 años y 45 personas tienen menos de 35 años. De esas 292 respuestas, 157 personas son mujeres y 135 son hombres. De las 157 mujeres que responden, 124 afirman haber teletrabajado durante toda la pandemia y principalmente destacan en el ámbito de la arquitectura, administración local e instituciones educativas; de los 135 hombres, 113 afirman haber teletrabajado durante toda la pandemia y 22 no, caracterizándose en ámbitos profesionales sanitarios (4 del sector farmacéutico) como de los Cuerpos de Seguridad del Estado y alimentación.

En España, de las 323 personas que responden, 251 personas tienen entre 35 y 55 años; 47 personas tienen más de 55 años y 25 personas tienen menos de 35 años. De esas 323 personas, 156 son mujeres y 167 son hombres. De las 156 mujeres que responden, 122 afirman haber teletrabajado durante toda la pandemia. Sus trabajos se basan principalmente en el funcionariado y en la docencia, con 34 mujeres contestando que no han teletrabajado durante toda la pandemia al trabajar en temas sanitarios o de servicios sociales, o también de venta de productos de primera necesidad. De los 167 hombres que responden, 145 responden que han teletrabajado durante toda la pandemia y 22 no; 12 de ellos, ligados a ámbitos sanitarios, 3 a medios de comunicación, 2 a servicios de alimentación, 1 a mensajería y transporte, en general, 2 a servicios de trabajos domésticos y/o de la construcción y 1 al ámbito de la Seguridad.

Las preguntas 1 a 8 eran de respuestas cerradas en torno al sí y al no, sin existir la opción NS/NC (“no sabe o no contesta”). La pregunta 9 tiene diversas respuestas pero sólo se permite una respuesta de preferencia determinada. Las preguntas 10 a 12 eran de libre respuesta, en las que han podido contestar pormenorizadamente acerca de la situación vivida por cada uno desde su experiencia personal.

1-¿Ha teletrabajado durante el confinamiento con la aplicación de medidas restrictivas a causa de la COVID-19?

- Sobre 274 personas encuestadas en Suecia, un 91,4% contestaba que sí y un 8,6% contestaba que no.
- Sobre 292 personas encuestadas en Portugal, un 81,6% contestaba que sí y un 18,4% contestaba que no.
- Sobre 323 personas encuestadas en España, un 78,8% contestaba que sí y un 21,2% contestaba que no.

2-¿Había teletrabajado anteriormente?

- En Suecia, un 65,4% contestaba que sí y un 34,6% contestaba que no.
- En Portugal, un 19,9% contestaba que sí y un 80,1% contestaba que no.
- En España, un 14,7% contestaba que sí y un 85,3% contestaba que no.

3-¿Costó mucho la adaptación al teletrabajo en su lugar de trabajo?

- En Suecia, un 25,3% contestaba que sí y un 74,7% contestaba que no.
- En Portugal, un 58,3% contestaba que sí y un 41,7% contestaba que no.
- En España, un 47,6% contestaba que sí y un 52,4% contestaba que no.

4- ¿Ha podido realizar todas sus actividades profesionales sin necesidad de estar en la oficina?

- En Suecia, un 72,3% contestaba que sí y un 27,7% contestaba que no.
- En Portugal, un 57,1% contestaba que sí y un 42,9% contestaba que no.
- En España, un 55% contestaba que sí y un 45% contestaba que no.

5-¿Dispone de un espacio adecuado para tener una oficina en casa y sin interrupciones?

- En Suecia, un 68,4% contestaba que sí y un 31,6% contestaba que no.
- En Portugal, un 62,2% contestaba que sí y un 37,8% contestaba que no.

- En España, un 71,4% contestaba que sí y un 28,6% contestaba que no.

6- ¿Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales?

- En Suecia, un 81,3% contestaba que sí y un 18,7% contestaba que no.
- En Portugal, un 72,6% contestaba que sí y un 27,4% contestaba que no.
- En España, un 59,2% contestaba que sí y un 40,8% contestaba que no.

7- ¿Se ha incumplido alguna vez el derecho de desconexión?

- En Suecia, un 35,8% contestaba que sí y un 64,2% contestaba que no.
- En Portugal, un 51,3% contestaba que sí y un 48,7% contestaba que no.
- En España, un 47,6% contestaba que sí y un 52,4% contestaba que no.

8- ¿Ha tenido problemas para conciliar teniendo niños y/o adolescentes y/o dependientes en casa?

- En Suecia, un 34,4% contestaba que sí y un 65,6% contestaba que no.
- En Portugal, un 52,2% contestaba que sí y un 47,8% contestaba que no.
- En España, un 55% contestaba que sí y un 45% contestaba que no.

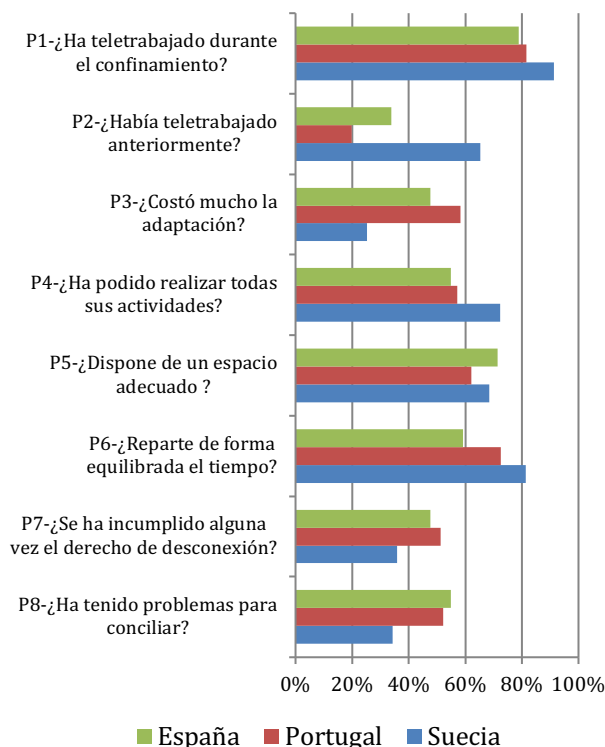
9- ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su empresa y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación? (Elija una preferencia)

- En Suecia, un 30,5% contestaba a favor de un horario flexible de entrada y salida; un 27,3% a favor de la reducción de jornada; un 32,1% a favor del teletrabajo; un 8,2% a favor de una guardería en el centro de trabajo y un 1,9% a favor de ayudas

económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes.

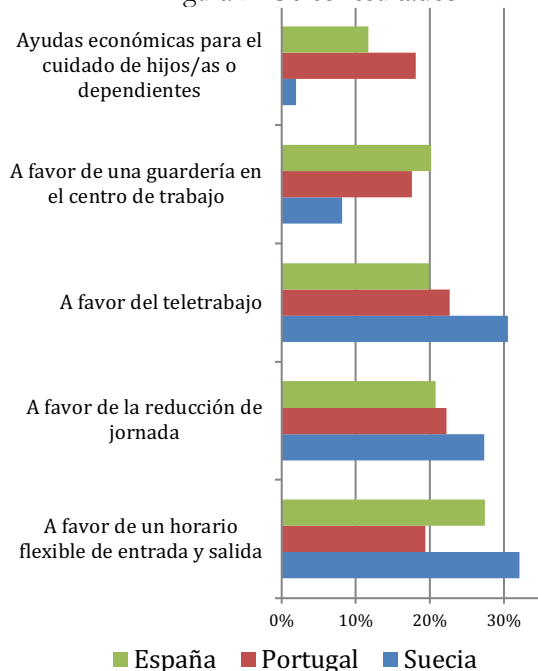
- En Portugal, un 19,4% contestaba a favor de un horario flexible de entrada y salida; un 22,2% a favor de la reducción de jornada; un 22,7% a favor del teletrabajo; un 17,6% a favor de una guardería en el centro de trabajo y un 18,1% a favor de ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes.
- En España, un 27,4% contestaba a favor de un horario flexible de entrada y salida; un 20,8% a favor de la reducción de jornada; un 19,9% a favor del teletrabajo; un 20,2% a favor de una guardería en el centro de trabajo y un 11,7% a favor de ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes.

Figura 1- Resultados de las preguntas cerradas



Fuente: *Elaboración propia (2021)*

Figura 2- Otros resultados



Fuente: *Elaboración propia (2021)*

10- Ante la situación de escuelas e institutos cerrados, ¿qué ha hecho en estos casos? (Por favor, explique brevemente su experiencia con el teletrabajo y la conciliación laboral y/o familiar)

De las respuestas recogidas del cuestionario enviado a Suecia, la mayoría muestra que es una continuación de una manera de trabajar que ya venían asumiendo desde antes, teniendo claro el horario en el que se desconecta digitalmente, informando de que programan que al terminar el horario laboral, aparece un mensaje de respuesta informando a la persona que envió el mensaje de que hasta el comienzo de la próxima jornada laboral no será leído y por tanto, no contestado, avisando del horario en el que podrá estar de nuevo disponible.

Mayoritariamente, los encuestados en Portugal y España muestran más recelo con la desconexión digital y hay más respuestas desde España que consideran que el teletrabajo está siendo una experiencia negativa, especialmente en lo que a conciliación laboral y familiar se refiere. 281

personas, desde España, llegan a subrayar una tendencia similar: que los meses del confinamiento por la pandemia provocada por la Covid-19 han sido muy duros teniendo consecuencias negativas sobre la calidad del trabajo y sobre la vida personal y familiar.

De España, sí que hay una valoración mayor que en Suecia o Portugal a la hora de defender que el teletrabajo les ha hecho poder pasar más tiempo con sus hijos menores y es algo que resaltan por la dificultad de encontrar con un familiar o con una escuela infantil cercana (y razonablemente económica, acogiéndonos a la textualidad de las frases utilizadas) donde poder acomodarlos mientras dura la jornada laboral para el/la trabajador/a.

De los encuestados de Portugal, hay más mayoría que en los otros países en mostrar su queja sobre la dificultad de compartir un mismo espacio físico, aunque tienen una mejor valoración que en España del apoyo de la red familiar para poder cuidar a los hijos menores que haya.

Las valoraciones personales sobre el seguimiento dado por los centros educativos son positivas en Suecia (abrumadora la mayoría favorable); desde Portugal, las valoraciones son buenas y de los encuestados españoles es de quienes se recogen peores valoraciones acerca del seguimiento que se ha dado, en el confinamiento, al nivel de avance en los estudios de sus hijos.

11- ¿Recomienda el teletrabajo? Razone la respuesta contestando a qué ámbito de trabajo pertenece, por favor

De las respuestas recogidas en Suecia, mayoritariamente (251 de 274) recomiendan el teletrabajo argumentando, entre otros, el ahorro del tiempo en el desplazamiento y el ahorro en combustibles fósiles. La conciencia medioambiental es la que más predomina en las respuestas.

De las respuestas recogidas en Portugal, 223 de las 292 personas recomiendan el teletrabajo, siendo muchas respuestas un tanto imprecisas en cuanto a

que “en algunos casos sí, en otros no lo vemos tan posible”. Hay respuestas muy críticas con el capitalismo neoliberal, con un enfoque pesimista que subraya que el teletrabajo servirá para desregular aún más las relaciones laborales, disminuyendo la calidad de vida del trabajador, aumentando la fatiga con el presentismo digital, etc. Otras respuestas son: “Hay que respetar más las necesidades del trabajador”; “Se tiene que trabajar en el equilibrio entre la conciliación y el trabajo” y 41 de las 292 personas responden desde el enfoque de lo positivo de la disminución del uso de transportes, en estos tiempos de combate contra el cambio climático. Los más optimistas son los que trabajan desde hace tiempo en Internet, desde antes de la pandemia y los que tienen su empresa alojada virtualmente, afirmando que para trabajar “sólo necesito una muy buena y rápida conexión a Internet y un buen teléfono, no más”.

De las respuestas recogidas en España, de las 323 personas, 301 creen que seguirán teletrabajando después y su visión es conforme a esta nueva realidad. Muchos docentes contestan de forma pesimista al teletrabajo y su respuesta mayoritaria es la siguiente: “En las situaciones excepcionales del Covid-19 lo recomiendo, no después. Se ha degradado la manera de transmitir los conocimientos, ha habido situaciones de malas interpretaciones y de tergiversaciones de la realidad y la cercanía del docente es clave para una buena enseñanza”.

De estas 323 personas, 85 argumentan, de forma parecida, acerca de la carestía en el importe de la luz, de que los costes van a subir cada vez más en el hogar, lanzando alguna consigna del tipo de que la entidad patronal podría contribuir a soportar, aunque sea de forma mínima, estos costes.

165 personas escriben sobre la importancia de socializar en las empresas/organizaciones, de que se disponga de espacios para que los trabajadores puedan hablar unos con los otros.

12- ¿Cómo cree que podría mejorar su situación de cara a la nueva realidad del teletrabajo y sus posibles

problemas a la hora de conciliar? Por favor, conteste brevemente.

De las respuestas recogidas en Suecia, mayoritariamente se afirma que por edad y circunstancias es una buena opción, permitiendo incluso mejorar la productividad (término frecuentemente utilizado en las respuestas libres).

De las respuestas recogidas en Portugal, mayoritariamente se responde en relación a establecer unos claros horarios de trabajo y poder desconectar cuando se está fuera de ese horario, con regulaciones muy claras y dejando claro en cualquier contrato de trabajo esta cláusula de respeto a la desconexión digital. También, se contesta mayoritariamente por la necesidad de más cooperación entre las personas, que no se incurra en la deshumanización, que se humanicen “y se democraticen de forma efectiva” las Universidades y si es necesario, que se desaceleren muchos de los ritmos de trabajo y de tiempo actuales. También, se recogen 122 respuestas cónsonas a pedir más formación para dominar mejor las herramientas virtuales, quejándose del aprendizaje autodidacta que muchos trabajadores han sufrido.

De las respuestas recogidas en España, en comparación se ha acentuado más la necesidad de tener un lugar físico adecuado y de que alguien pueda atender a los hijos durante las horas laborales, subrayando que “cuidar a niños es ya de por sí un trabajo”. Muchas respuestas van en la línea de enfatizar que, si se implanta definitivamente el teletrabajo, podrán mudarse cerca de la familia y tener hijos con el apoyo de los abuelos. También, son muchas más las respuestas en las que se incide sobre la mejora de las clases virtuales para los hijos y al igual que en Portugal, se responde a favor del establecimiento de un calendario y horario concretos para los trabajadores y para las clases y atención de los estudiantes, proponiendo la existencia de un “día obligatorio” en la oficina y ayudas en las despesas del hogar (luz) individualizando y respetando la conciliación según cada caso, aunque tengan que haber horarios distintos entre los compañeros

trabajadores. También aquí se apuesta por una regulación clara que vele por los derechos laborales.

Son más las respuestas recogidas en Portugal y España que en Suecia que muestran los problemas de conciliación con el teletrabajo, demostrando que en Suecia llevan con el teletrabajo más tiempo que en el sur y con unas políticas de conciliación diferentes. Aparte, en las respuestas libres, los trabajadores del Sur disuaden la opción del teletrabajo proponiendo otras opciones para negociar con sus centros de trabajo, tales como apostar por una política de luces apagadas, por bolsa de horas, por garantizar las salidas por emergencias o una apuesta por la jornada comprimida, entre más.

Suecia es el país que más apuesta por el teletrabajo y en Portugal y España prevalecen las respuestas a favor de una guardería en el centro de trabajo y de ayudas económicas para hijos/as y dependientes.

7. Perspectivas de futuro

Las nuevas políticas públicas están en el escenario de tratar de fomentar acuerdos que proporcionen a los trabajadores un entorno de trabajo adecuado. La adaptabilidad de los trabajadores y, por tanto, las ganancias de eficiencia derivadas de una mayor satisfacción de los trabajadores, dependen fundamentalmente de las condiciones de trabajo durante el teletrabajo, por ejemplo, en términos de equipamiento de TIC, espacio de oficina o cuidado de niños. La satisfacción del trabajador y, por lo tanto, la eficiencia, también pueden disminuir, en la medida en que las empresas no cubran algunos de los costes del teletrabajo, sino que los transfieran a los trabajadores, por ejemplo, si los trabajadores necesitan compensar con viviendas más caras o facturas de electricidad más altas. Es posible que la infraestructura de apoyo deba adaptarse a un teletrabajo más generalizado, por ejemplo, puede ser necesario ofrecer cuidado de niños más cerca del hogar (Donadio, 2020). Ofrecer un cuidado infantil inadecuado o más limitado debido a una mayor incidencia de empleados que trabajan desde casa puede frustrar el avance profesional, especialmente para las mujeres, y poner en peligro la

mejora potencial en la igualdad de oportunidades inherente a las normas cambiantes sobre las tareas del cuidador durante la crisis (Alon et al., 2020).

Además, la falta de interacciones en el lugar de trabajo como resultado del aumento del teletrabajo puede dificultar la representación de los trabajadores y degradar el capital intangible, como las innovaciones específicas de la empresa o una cultura empresarial que fomente la identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa.

Por último, las políticas deben apoyar la provisión de acceso a una infraestructura de internet rápida, confiable y segura para empresas y trabajadores. La disponibilidad de esta infraestructura, que a menudo varía de una región a otra y tiende a estar menos desarrollada en las zonas más rurales, es un requisito previo clave para permitir el teletrabajo y su calidad es muy importante para la eficiencia del teletrabajo.

Además de las mejoras en la productividad, estas políticas girarán en torno a beneficios adicionales para una variedad de otras áreas de políticas, como contribuir a la igualdad de género, mejorar las oportunidades laborales en las áreas rurales y reducir la congestión y los costes de vivienda en las áreas urbanas, así como un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en general.

El riesgo de innovación debido a la falta de interacciones en persona y de intercambio de conocimientos podría compensarse creando oportunidades de intercambio. Por ejemplo, la promoción de espacios de *coworking* puede fomentar la innovación al mismo tiempo que se ahorra tiempo en los desplazamientos y se reducen las desigualdades regionales (Clancy, 2020).

Además, se irá incidiendo en contrarrestar el riesgo de que el teletrabajo lleve a "horas extraordinarias ocultas" promoviendo un "derecho a la desconexión".

También, podría ser necesaria una regulación adicional para evitar que el teletrabajo transfronterizo socave las normas laborales y los acuerdos salariales nacionales (Baldwin, 2019).

En cuanto a las políticas de conciliación laboral y familiar, lo más resaltable es la necesidad de hacer una reevaluación en la provisión de infraestructura de apoyo, por ejemplo, en el cuidado de niños. El aumento del teletrabajo no debería dar lugar a una reducción del cuidado infantil proporcionado por la empresa, pero es posible que sea necesario ofrecer cuidado infantil más cerca de casa. Incrementar el teletrabajo sin políticas complementarias para mejorar la infraestructura de apoyo podría aumentar la carga, especialmente para las mujeres, del trabajo competitivo y las tareas de cuidadoras (Alon et al. 2020). En este compromiso, se debe apostar por la eficiencia como por la posibilidad de conciliación entre trabajo y vida familiar pero cuando se habla de conciliar trabajo y cuidado de los niños, hay que evitar que el teletrabajo sea un pretexto para los gobiernos a bajar sus compromisos relativos al cuidado de los niños.

Entre las propuestas lanzadas por el gobierno luso, podemos encontrar el apoyo a los municipios para la construcción de políticas de conciliación local, con servicios de apoyo a la conciliación, creación de espacios infantiles en eventos organizados por el municipio, creación y apoyo a redes de entidades que desarrollen medidas de conciliación o entre otros, la fijación de protocolos con diferentes organizaciones para que los trabajadores se beneficien de condiciones más favorables, como una mayor extensión de las escuelas infantiles. También, entre las propuestas se destacó, dentro del programa “3 em linha”, el teletrabajo y una organización de actividades de ocio y vacaciones escolares.

En el artículo 13 del ET español, el legislador se pronuncia expresamente sobre el nuevo lugar de trabajo: el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste. No existe una preferencia legal por el domicilio familiar para realizar el trabajo, sin embargo, es el lugar habitual de trabajo fuera. Se necesitaría que hubiera una alusión expresa a la flexibilidad espacial y personal poniendo el foco en nuevos problemas jurídicos, como en materia de prevención de riesgos laborales o difuminación de fronteras entre trabajo y vida privada.

En el discurso público, hemos valorado el reconocimiento de los sindicatos al aporte del teletrabajo, sobre todo por el equilibrio entre trabajo y vida privada y por la igualdad de oportunidades, pero su actitud en general es la de un apoyo prudente. Entre los problemas que los sindicatos subrayan nos encontramos el aislamiento de los trabajadores, el horario de trabajo y la organización del tiempo de trabajo, porque en los contratos, muchas veces, no están claramente definidos ni los horarios ni los criterios de producción unitaria. También vemos los obstáculos en el ascenso dentro de la carrera laboral, la dificultad en la organización y representación de los trabajadores distribuidos en un gran número de lugares de trabajo fuera de la sede de la empresa y el alejamiento de la sede principal, que supone un riesgo de que las empresas propongan contratos *freelance* en lugar de contratos regulares. Entre los efectos positivos, los trabajadores ponen mayores motivaciones, la libertad de decidir sobre el tiempo de trabajo y su tiempo libre, una mejor concentración en casa, una mayor autorresponsabilidad y autodisciplina, un menor tiempo pasado en el transporte entre casa y lugar de trabajo, con el consiguiente ahorro de tiempo y de dinero y también, una mayor oportunidad de trabajo para las personas discapacitadas y para las que se dedican a la atención de los enfermos.

Se deberá trabajar más sobre la voluntariedad y consenso del trabajador y del empleador para la activación de este instrumento; nadie puede ser obligado a teletrabajar, con la aplicación al teletrabajador de las normas relativas a los horarios de trabajo (incluido vacaciones, distribución del horario y del trabajo extraordinario) que se aplican a los otros trabajadores, con un compromiso claro por parte del teletrabajador a definir, bajo su propia responsabilidad, el tipo y la cantidad de tareas a cumplir y las eventuales exclusiones, trazando un porcentaje máximo de teletrabajo practicable (o recíprocamente, el porcentaje mínimo que hay que cumplir en el lugar de trabajo ordinario) sobre el total de las horas que hay que trabajar, para favorecer los contactos con los colegas y el desarrollo de las competencias y de la carrera.

Entre otras cuestiones de estudio, están la distribución de los costes de ejercicio (teléfono, electricidad y limpieza) y la eventual compensación para el espacio físico puesto a disposición en la casa del teletrabajador; el estudio de las respectivas responsabilidades del empleador y del teletrabajador para garantizar la privacidad y la seguridad de los datos; el abordaje de la duración indeterminada o, más frecuentemente, a tiempo determinado (normalmente un año) del contrato de teletrabajo y su periódica revisión para analizar eventuales problemáticas y entre otros más, la forma de terminar con el teletrabajo, que puede hacerse por pedido de una de las partes con un preaviso establecido (normalmente entre una y cuatro semanas).

Araújo (2019) concluye que las empresas buscan optimizar el trabajo, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida y reducir el estrés en el camino a casa desde el trabajo. En esta línea de pensamiento, Tavares (2017) también considera que el teletrabajo puede tener efectos positivos en la salud porque reduce el estrés y mejora el equilibrio entre el trabajo y la familia. Este control y equilibrio en el uso del tiempo entre el teletrabajo y la vida cotidiana es vital para la calidad de vida y la sostenibilidad social. Ferreira y Oliveira (2018) estudiaron el teletrabajo en el contexto de la educación a distancia y concluyeron que es intrínseco al proceso de enseñanza / aprendizaje, ya que la ruptura de las barreras a distancia y la democratización de la docencia requiere de profesionales disponibles y flexibles.

Prácticamente, los gerentes de empresas de todos los tamaños deben invertir en desarrollar más mecanismos de comunicación con los empleados para reducir los niveles de estrés y hacerlos más productivos. Hacer esto podría implicar fomentar una cultura de apertura con la comunicación enfatizada como una prioridad. Esto es importante como una forma de asegurarse de que se priorice el bienestar físico y mental de los empleados en un momento de crisis. Esto puede incluir sesiones de té de la mañana, almuerzo y té de la tarde, en línea que imiten el entorno real, pero que ocurren en un formato en línea. Esto ayudará a las personas a comunicar cualquier

problema que enfrenten y a sugerir formas de superarlos.

Como la mayoría de los gobiernos de todo el mundo han exigido trabajar desde casa a raíz de la pandemia, hay una serie de implicaciones políticas derivadas de los resultados de estos estudios. Lo más importante es que el teletrabajo es una buena forma de gestionar los riesgos para la salud en la comunidad. Al proporcionar a los empleados la capacidad de trabajar desde casa, esto permite un mejor beneficio general para la sociedad en tiempos de crisis. Por lo tanto, es necesario desarrollar políticas sobre los factores ambientales externos evidentes en la comunidad que podrían ayudar u obstaculizar a las personas en su desempeño de teletrabajo. Esto puede incluir el desarrollo de políticas relacionadas con la integración familiar en la comunidad y, en particular, cualquier diferencia de género que pueda ser evidente en las teletrabajadoras. Dado que se ha hecho mucho hincapié en las mujeres en particular, se ha encontrado que es difícil teletrabajar en el entorno del Covid-19 debido a la necesidad de equilibrar también las tareas del cuidado de los niños en términos de educación en el hogar, por lo que es importante que la política del gobierno se centre en este tema. Esto significa brindar ayuda y asesoramiento a los teletrabajadores de género masculino y femenino que gestionan tareas múltiples y concurrentes. Esto permitiría teletrabajadores más productivos y ayudaría a proporcionar soluciones innovadoras. Al centrarse en el papel de las comunidades en este esfuerzo, también puede permitir una mejor cohesión social. Esto puede ayudar a las comunidades a desarrollar su espíritu colaborativo y permitir que surjan más actividades colaborativas.

Valente de Almeida, S. et al. (2020) señalaron que una parte sustancial de los trabajadores durante el estado de emergencia portugués informó, a través de estudios obtenidos, encontrarse en una situación clara de aislamiento social. Además del vínculo entre los factores socioeconómicos y el aislamiento social, también describieron la asociación entre el nivel de preocupación del auto aislamiento y la adopción de conductas de evitación. Sorprendentemente, a pesar de encontrar una asociación positiva entre la

preocupación por la pandemia del Covid-19 en la economía portuguesa y el aislamiento social, se encontró la asociación opuesta (negativa) entre el nivel de preocupación general y el aislamiento social. Una posible explicación reside en la (posible) externalidad de estar aislado en términos de niveles generales de ansiedad o preocupación. Sin embargo, al considerar los resultados, el aislamiento social parece depender del teletrabajo más que de la preocupación por la economía y la pandemia. Aunque esto podría haber sido de alguna manera coaccionado por los empleadores o el gobierno, un estudio belga publicado por De Coninck y titulado "*Perceived vulnerability to disease and attitudes towards public health measures: Covid-19 in Flanders, Belgium. Personality and Individual Differences*", describió que aquellos a quienes se les pidió u obligaron a trabajar a distancia durante esta pandemia experimentaron "ineficacia percibida" y "aversión a los gérmenes" pero niveles más altos de solidaridad.

Los estudios también sugieren que los empleados tienen dificultades para organizar su tiempo de trabajo y encuentran problemas relacionados con la confidencialidad de la información.

8. Conclusiones

Hemos visto que en Europa el teletrabajo se encuentra regulado a través de la legislación laboral ordinaria y que en los casos de España y Portugal se reporta la existencia de regulación sobre la materia en cada Código Laboral, caracterizándose el sistema portugués por una mayor interacción entre el sistema legal y aquellas reglas colectivas acordadas. En Suecia, no nos remitimos a su Código Laboral sino que en este sistema se establecen mecanismos de regulación a partir de la negociación colectiva en donde los organismos representativos de trabajadores ejercen un papel esencial.

Para tratar sobre las nuevas políticas de conciliación y laboral, con una clara perspectiva de igualdad de género, se hace evidente la importancia de regular el empleo a distancia, abordando cuestiones como la voluntariedad de escoger esta forma de trabajar, el

reparto de costes, el horario o la desconexión digital, con garantías y derechos para evitar abusos. Tan importante puede ser el establecimiento de medidas de desconexión digital como la limitación de correos a partir de una determinada hora o respetando los descansos durante todo lo que esté fuera del horario laboral.

La inconcreción y la disparidad de normas genera inseguridad jurídica y desigualdades, con la atención puesta en las diferencias percibidas entre quienes trabajan a domicilio y los trabajadores que van al lugar de trabajo en términos de estabilidad laboral, remuneración u opciones de promoción. Para los empresarios, hemos visto los beneficios del teletrabajo en términos de costes en oficinas o la reducción del absentismo fraudulento. En general, es una buena medida de cara a reducir la contaminación generada durante los transportes y también de impulso de las zonas rurales para frenar su vaciamiento y para los trabajadores, el objetivo a resaltar es ahondar en una mayor flexibilidad para la conciliación en el trabajador y un ahorro compartido en los costes de desplazamiento. Para estas nuevas políticas de conciliación, deberán contemplarse cuestiones como la prevención de riesgos laborales, planteándolos de tal forma que esa mayor flexibilidad horaria no acabe provocando que las mujeres se acojan en mayor medida a ellos para hacerse cargo de las responsabilidades familiares, implicando de esta manera una duplicidad en el tiempo para asumir simultáneamente tanto sus cargas laborales como las familiares; todo ello derivado de una sobrecarga organizativa, haciendo de ésta un potencial problema de una mala aplicación del teletrabajo.

Es un artículo académico con un claro enfoque comparativo entre Suecia, España y Portugal, con la dificultad que entraña efectuar análisis comparativos cuando los programas y los contextos son, a priori, distintos. En el caso de los países escandinavos, en general, los permisos de maternidad y las excedencias parentales aparecen integrados en un solo paquete, mientras que en otros casos constituyen programas técnicamente separados. Las iniciativas sobre teletrabajo y conciliación laboral seguramente van a empujar a organizaciones internacionales como la

OIT para que se ocupen más de cerca de este tema tan importante para las empresas, los trabajadores y los gobiernos, tanto a nivel nacional como internacional.

Valorando los efectos de la pandemia y analizando diversos datos contrastados, tenemos una idea más asentada de que para países como España y Portugal, dado su bajo nivel previo de ocupación de trabajo en casa, el impacto de los confinamientos ha creado serias dificultades tanto de disposición de *hardware* como de adaptación de lugares propicios para una actividad laboral. La proporción de trabajos a domicilio tiende a ser mayor en las regiones más desarrolladas del norte de Europa. Sin embargo, existe una heterogeneidad significativa dentro de los países. Sistemáticamente, trabajos realizados en áreas metropolitanas como Madrid, París, Lisboa o Estocolmo tienen más probabilidades de ser susceptibles de trabajo en domicilio en relación con áreas más rurales en los respectivos países.

En cuanto a estas nuevas políticas de conciliación laboral y familiar que se desprenden del teletrabajo como nueva realidad especialmente tras la pandemia sanitaria global derivada de la afectación del coronavirus, parece evidente apuntar al derecho del trabajador a acceder al teletrabajo en circunstancias relacionadas con la vida familiar (embarazo, crianza, violencia de género, entre otros). Algunos teóricos suscriben que habría que desvincular el derecho al teletrabajo del derecho a la conciliación, para que quienes solicitaran el teletrabajo tuvieran más motivos de desempeñarlo que aquellas personas que tuvieran cargas familiares, de ahí la importancia de dejar claras las condiciones laborales que impulsan al teletrabajo, los horarios y responsabilidades, porque con una buena organización y comunicación entre las partes se puede ayudar a conciliar el tiempo de trabajo con la vida personal y familiar (Thulin, 2019).

Entre los resultados obtenidos en el trabajo de campo llevado a cabo, destacan los datos ofrecidos por los encuestados en cuanto a su preferencia por el teletrabajo como instrumento de conciliación, siendo los suecos los que mayoritariamente la prefieren. Los portugueses encuestados la eligen también como primera opción, a poca distancia de la opción de

preferencia de la reducción de jornada. Los españoles son quienes muestran menos simpatía por esta opción cayendo al cuarto lugar en las respuestas eligiendo el teletrabajo, siendo la opción “A favor de un horario flexible de entrada y salida” la mayoritaria. De Suecia destacamos que la opción que versa sobre la dación de más ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes cae al último lugar, no siendo la causa económica la cuestión estelar de preocupación que resalte. Cabe resaltar la situación de partida tan dispar que sobre el teletrabajo se da entre los trabajadores de estos tres países y cuyos resultados se observan en la pregunta nº 2.

Ahondando en la experiencia del teletrabajo y en cómo distribuían los trabajadores el tiempo que pueden dedicar a sus necesidades personales, familiares y laborales, los suecos son quienes tienen una percepción más positiva sobre el equilibrio entre trabajo y familia, descendiendo esta visión positiva en casi 10 puntos si hablamos de Portugal y siendo la valoración de los españoles más negativa en este aspecto, con una tendencia similar si preguntamos sobre si ha habido problemas para conciliar durante la pandemia teniendo niños y/o adolescentes y/o dependientes en casa.

En las respuestas libres, detectamos además una clara brecha digital en función de quienes contestan desde ciudades más pobladas a quienes viven en zonas más apartadas del núcleo urbano, resaltando en algunas respuestas los problemas con algunas compañías de telecomunicaciones en según qué ámbitos rurales (quejas más acentuadas en España en comparación con los otros dos países).

En conclusión, este artículo busca el análisis del fenómeno sociológico del teletrabajo y la definición de nuevas políticas públicas sobre conciliación. La irrupción del coronavirus ha sido, entre otros, una palanca de cambio en la cultura organizativa de los centros de trabajo, siendo el teletrabajo una medida que puede haber llegado para quedarse, produciéndose también una transformación en las dinámicas personales y familiares que son nuestro objeto de estudio para comprender si teletrabajo y conciliación pueden ir de la mano.

Referencias bibliográficas

- Alon, T. et al. (2020), The Impact of Covid-19 on Gender Equality. *NBER Working Paper*, n° 26947. Cambridge. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf
- Andreu, S. (2002), La carrera académica por género (a propósito de dos investigaciones recientes). *Rev. Complutense de Educación*, n° 13, 13–31. Madrid
- Araújo, S.A. França, F.D.S. Cavalcante, G.F.F. Lima, I.F.D. and Medeiros, J.W.D.M. (2019), Teletrabalho (telework): uma prospecção para a editora universitária da UFPB. *Informação em Pauta Fortaleza*. Universidade Federal da Paraíba
- Atchison C.J., Bowman L., Vrinten C., Redd R., Pristera P., Eaton J. W., et al. (2020), Perceptions and behavioural responses of the general public during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey of UK adults. *MedRxiv (Health Sciences)*.
<https://doi.org/10.1101/2020.04.01.20050039>
- Baldwin, R. y Forslid, R. (2019), Globotics and development: When manufacturing is jobless and services tradeable, WIDER Working Paper, n° 2019, 94. United Nations University
- Ballester, B. (2018), Conciliación familiar y nuevas tecnologías: E-learning y teletrabajo. *Rev. Aranzadi Derecho Nuevas Tecnol.* 2018, 48, 5. Universitat Politècnica de Catalunya
- Bloom, N. et al. (2015), Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122/4, pp. 1351-1408. Stanford University
- Boeri, T., Caiumi, A. y Paccagnella, M. (2020), Mitigating the work-safety trade-off?. *Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers*, Vol. 1/2, pp. 60-66. CEPR
- Bosch i, M.S.; González-Castro, G.G. (2015), *La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo*. *Rev. Econ. Empresa y Sociedad* n°. 4, 38–51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417837>
- Brussevich, M. et al. (2020), Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries. *IMF Working Papers*. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>
- Clancy, M. (2020). The Case for Remote Work. *Economics Working Papers*, n° 20007. Iowa State University, Department of Economics
- De Coninck D., et al. (2020), Perceived vulnerability to disease and attitudes towards public health measures: COVID-19 in Flanders, Belgium. *Personality and Individual Differences*. *Science Direct*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920304098?via%3Dihub>
- Díaz, V. (2018), Teletrabajo y neurotecnología Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0. Ed. Gránica. Buenos Aires
- Direção-Geral da Saúde, DGS (2020), Relatório de Situação n° 093. https://covid19.min-saude.pt/wp-content/uploads/2020/06/93_DGS_boletim_202006_03.pdf
- Donadio, R. (2020), The Coming Setback for Women in the Workplace. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/05/france-women-workplace-coronavirus-pandemic/612136/>
- Eurofound (2020), Living, working and COVID-19. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Falk, E. (2020), Förtroende för samhällsinstitutioner i de nationella SOM-undersökningarna 1986–2018. *SOM-rapport nr 2020: 1*. <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-09/44.%20F%C3%B6rtroende%20%C3%B6r%20samh%C3%A4llsinstitutioner%201986-2019.pdf>
- Farré, L. et al. (2020), How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *IZA*. Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13434/how-the-covid-19-lockdown-affected-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-in-spain>
- Ferreira, J.P. y Oliveira, R.M.D.S.R. (2018), O teletrabalho no contexto da educação a distância. *Multifaces: Revista*

- de Ciência, Tecnologia e Educação, Vol. 1 n.º 1*, pp. 90-100.
<https://multifaces.ifnmg.edu.br/index.php/multifaces/article/view/84>
- Gálvez, A. et al. (2020), Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability in the Global-Knowledge Economy*. Universitat Oberta de Catalunya
- Gobierno de España (2020), Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de Trabajo a Distancia.
- Gorlick, A. (2020), The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19. Stanford University
- Hallman, D. et al. (2021), Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers. *BMC Public Health*. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10582-6>
- Jay J., Bor J., et al. (2020), Neighborhood income and physical distancing during the COVID-19 pandemic in the U.S. *MedRxiv (Health Sciences)*. <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.06.25.20139915v1.full>
- Kara, H. (2015), Métodos creativos de investigación en las ciencias sociales: una guía práctica. Policy Press. Universidad de Bristol.
- Mella, L. (2017), Configuración del teletrabajo en el derecho portugués: reflexiones al hilo del ordenamiento español. *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. I, *Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*. Universidade de Santiago de Compostela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6116661>
- Mitchell, C. (2017). Metodologías visuales participativas. Cambio social, comunidad y política. Ed. Sage. Londres.
- Montagut, W.V. et al. (2017), Model for implementation of teleworking in software development organizations. *Sistemas & Telemática*. Universidad de Pamplona (Colombia). <https://doi.org/10.18046/syt.v15i43.2734>
- Monteiro, N., Straume, N. y Valente, M. (2019), Does remote work improve or impair firm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal. *NIPE Working Paper*. NIPE, Universidade do Minho. <https://ideas.repec.org/p/nip/nipewp/14-2019.html>
- Morilla-Luchena, A. et al. (2021), Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- OECD (2020), Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- Palacios, L. (2017), España, a la cola de Europa en teletrabajo. *El Diario Vasco* (15/02/2017)
- Palomino, J.C. (2020), The COVID-19 shock on the labour market: Poverty and inequality effects across Spanish regions. Universidad Complutense de Madrid. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3775091
- Peiró, J.M.; Soler, A. (2020), El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea. *Rev. IvieLAB vol. 1*, pp. 1-10. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Pierre, J. (2020), Nudges Against Pandemics: Sweden’s COVID-19 Containment Strategy in Perspective. *Policy and Society*. <https://doi.org/10.1080/14494035.2020.1783787>
- Sveriges Radio (2020), Stockholmers urged to work from home as COVID-19 community spread confirmed. <https://sverigesradio.se/artikel/7430511>
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018), O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAP.E.BR*, 16(1), 152–162. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516>
- Sañudo B. et al. (2020), Objectively-assessed physical activity, sedentary behavior, smartphone use, and sleep

patterns pre- and during-COVID-19 quarantine in young adults from Spain. *Sustainability* 2020, vol. 12(15), <https://doi.org/10.3390/su12155890>

Seale H., et al. (2020), COVID-19 is rapidly changing: Examining public perceptions and behaviors in response to this evolving pandemic. *Plos One*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235112>

Statistiska centralbyrån, SCB (2021), Digital rapportering ska underlätta för företagen. *Statistikmyndigheten*. https://scb.se/contentassets/040eb929941641f9a3a72ca7b32f0245/mi1303_2021a01_br_x41br2102.pdf

Strickbouser JE. (2017), Does personality predict health and well-being? A metasynthesis Health Psychology. *Health Psychology vol. 36 (8): 797-810*. <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fhea0000475>

Tavares, F. et al. (2020), Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html>

Tavares, F. (2017), Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

Tegnell, A. (2020), Sommar i P1. Sveriges Radio P1. Stockholm: Sveriges Radio, 24 de junio. <https://sverigesradio.se/avsnitt/1518764>

Thulin, E., et al. (2019), New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability vol. 11(11): 3067*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/11/3067>

Tison GH. (2020), Worldwide effect of COVID-19 on physical activity: a descriptive study. *Ann Intern Med*. <https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M20-2665>

Valente de Almeida, S. et al. (2020), How the Portuguese population met COVID-19. *Plos One*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0240500>

Vicente, MJ. (2021), Las políticas de conciliación laboral y familiar en Suecia. *Revista Sistema n° 261, pp. 37-53*. <https://fundacionsistema.com/94207-2/>

