

FACTORES DE DESIGUALDAD ENTRE TELETRABAJADORES EN EUROPA

Purificación López-Igual¹
Paula Rodríguez-Modroño²

Departamento de Economía

Universidad Pablo de Olavide, Sevilla

Fecha de recepción: 26 de enero de 2021

Fecha de aceptación: 26 de marzo de 2021

Resumen

Los cambios tecnológicos provocados por la digitalización, la automatización y la globalización están permitiendo que más trabajadores/as puedan desempeñar sus tareas desde múltiples ubicaciones. Esta expansión del teletrabajo, estimulada aún más por la pandemia del COVID-19, transforma no solo los espacios y tiempos de trabajo, sino también las relaciones laborales y condiciones de empleo. Nuestro objetivo es explorar las nuevas desigualdades entre distintos tipos de trabajadores atendiendo a la intensidad y lugar de uso de las tecnologías. El estudio empírico utiliza datos de más de veinte mil trabajadores de la UE-15 de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para analizar, mediante modelos de regresión logística multinomial, los diferentes perfiles de teletrabajadores. El análisis muestra la tendencia al aumento en la heterogeneidad de los perfiles de teletrabajadores/as y a desigualdades crecientes entre ellos. Hay grandes diferencias entre los distintos tipos de teletrabajadores atendiendo a la ocupación, el sector de actividad y el país. Las mujeres se encuentran mayoritariamente en el grupo de teletrabajadores más precarios y con peores condiciones laborales.

Palabras clave: *teletrabajo, trabajo móvil, desigualdades, condiciones laborales.*

Abstract

Technological innovations related to digitization, automation and globalization are favouring more workers to work from multiple locations. This expansion of teleworking, further stimulated by the COVID-19 pandemic, is altering not only workspaces and work schedules, but also labour relations and working conditions. Our objective is to explore the reconfiguring of inequalities among different types of teleworkers according to the intensity and place of use of ICT. This empirical study draws on data from more than twenty thousand workers in the EU-15 from the 6th European Survey of Working Conditions to analyse, using multinomial logistic regression models, the different profiles of teleworkers. The analysis shows the tendency to an increased heterogeneity in teleworker profiles and to growing inequalities between them. There are great differences between the different types of teleworkers depending on the occupation, the activity sector and the country. Women are mostly in the most precarious group of teleworkers and with the worst working conditions.

Keywords: *telework, mobile work, inequalities, working conditions.*

¹ mplopigu@upo.es

² prodmod@upo.es

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos de los últimos años, impulsados por la globalización, la digitalización y la automatización, han provocado importantes cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales. Las nuevas tecnologías y el uso de internet vía dispositivos móviles permiten realizar un número creciente de tareas y actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento. De manera que cada vez menos trabajos se desempeñan únicamente desde una única ubicación (Gallouj *et al.* 2015; Gschwind y Vargas 2019; Holtgrewe 2014; Popma 2013), y aumenta la posibilidad de teletrabajar para un número creciente de trabajadores con ocupaciones muy diversas. Si antes el teletrabajo era un trabajo relacionado mayoritariamente con profesionales *freelance* de ocupaciones de nivel medio-alto, frecuentemente de sectores creativos y culturales, actualmente cada vez más trabajadores de distintas profesiones pueden teletrabajar desde diferentes lugares (Eldér 2019; Rodríguez-Modroño 2021). De hecho, los estudios recientes muestran que la mayoría de las tareas rutinarias y administrativas se pueden realizar ya de forma remota (Thulin *et al.* 2019; Vilhelmson y Thulin 2016).

Estas nuevas formas de teletrabajo o trabajo móvil presentan tanto ventajas como desventajas. Por un lado, la literatura señala que ofrecen una mayor autonomía y flexibilidad en la organización de la jornada laboral, al permitir que los trabajadores puedan conectarse en cualquier momento y desde cualquier lugar. Pero, por otro lado, propician la intromisión del ámbito laboral en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal, con efectos negativos sobre la conciliación, el estrés o la salud. Las nuevas tecnologías móviles no solo han transformado de manera directa el entorno y naturaleza de los procesos de trabajo y las tareas y ocupaciones (Gschwind y Vargas 2019), sino que también han contribuido a incrementar la mayor vigilancia y control de los trabajadores (Sewell y Taskin 2015), y a extender aún más la flexibilidad y precariedad en el mercado laboral (Standing 2011).

El objetivo de este estudio es explorar en qué medida la expansión del teletrabajo y el trabajo móvil está modificando los perfiles dominantes o tradicionales de los teletrabajadores y si esta tendencia contribuye a una disminución o una reproducción de las desigualdades previas, incluyendo las de género.

Para ello, planteamos cuatro hipótesis basadas en la importancia de distinguir a las personas que teletrabajan atendiendo a la intensidad y lugar de uso de las TIC, y analizamos los diferentes perfiles y condiciones de empleo entre ellos, así como las diferencias de género. Combinando la ubicación del trabajo, el nivel de movilidad y el alto uso de las TIC, se definen tres tipos de teletrabajadores: teletrabajadores desde casa; teletrabajadores de alta movilidad; y teletrabajadores ocasionales (Eurofound y OIT 2017; Eurofound 2020a; López-Igual y Rodríguez-Modroño 2020).

En concreto, nuestras dos primeras hipótesis (H) plantean estas categorías de teletrabajo como elementos diferenciadores del perfil de las personas que teletrabajan, y si estos perfiles están cambiando con la expansión del teletrabajo a más sectores y ocupaciones. En cuanto al análisis con perspectiva de género del acceso al teletrabajo, incluimos dos hipótesis para testar, por un lado, la probabilidad de teletrabajar de las mujeres en las diferentes categorías de teletrabajo y, por otro, el impacto de los regímenes de bienestar y cuidados.

Contrastamos estas hipótesis a través de un análisis logit multinomial a una muestra de más de 20.000 trabajadores de 15 países de la UE extraídos de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizada en 2015. Nuestra investigación contribuye al conocimiento sobre los perfiles y características de esta creciente fuerza de trabajo, y permite distinguir entre los distintos tipos de teletrabajadores y profundizar en las desigualdades de género. Para ello, en los siguientes apartados se incluyen, en primer lugar, una revisión del marco teórico sobre las principales causas de la expansión del teletrabajo y el trabajo móvil, así como de la evolución y cambio de los perfiles de las personas que teletrabajan, y de las diferencias entre ellos, con perspectiva de género. En segundo lugar, se presenta el

apartado metodológico, seguido del de resultados y, finalmente, la discusión y principales conclusiones de esta investigación.

EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA

Crecimiento del teletrabajo y el trabajo móvil

En la era digital, el teletrabajo se ha convertido en un fenómeno heterogéneo y cambiante (Eurofound y OIT 2017; Ter Hoeven y Van Zoonen 2015). La expansión del teletrabajo se entiende como un proceso evolutivo representado por "tres fases o generaciones de teletrabajo" (oficina en casa, oficina móvil y oficina virtual), con los avances tecnológicos como principal motor de este desarrollo (Messenger y Gschwind 2016). Sin embargo, aunque el desarrollo de las TIC pueda ser una condición previa necesaria, no es suficiente para la difusión del teletrabajo (Eldér 2019; Haddon 2005; Hjorthol 2006; Scott *et al.* 2012). Existen otros factores necesarios para que el teletrabajo se extienda, tales como la capacidad de decisión de los empleados y su estatus en la empresa, la confianza de los empleadores hacia los trabajadores, así como la organización de las tareas y la capacidad de controlar y supervisar el trabajo de forma remota (Aguilera *et al.* 2016; Brodt y Verburg 2007; Illegems *et al.* 2001; Hynes 2014; Pyöriä 2011). De hecho, a pesar de las evidencias sobre los beneficios del teletrabajo para las empresas, en cuanto a mejora en la eficiencia, reducción de costes de instalaciones o caída del absentismo, muchas de ellas eran reacias a adoptar fórmulas de teletrabajo. Después de un período de relativo estancamiento del crecimiento en el número de teletrabajadores en los primeros años del siglo XXI, los últimos cambios tecnológicos, el aumento de las actividades basadas en conocimiento, la mayor división de tareas y la digitalización masiva de las existentes, permitieron la supervisión y el control a distancia (Frey y Osborne 2017), derribando las barreras del empresariado a su implantación (Sewell y Taskin 2015; Taskin y Edwards 2007; Thulin *et al.* 2019; Vilhelmson y Thulin 2016), y extendiendo el teletrabajo o el trabajo móvil a más niveles y categorías de teletrabajadores. Esta última expansión, por tanto, parece estar causada más por las demandas, expectativas e intereses de los empleadores, que por las propias necesidades de los teletrabajadores o trabajadores móviles.

La pandemia del COVID-19 ha dado un último impulso al teletrabajo, al convertirse en la mejor opción para poder conjugar las medidas de distancia y confinamiento con los cuidados, la protección del empleo y la no paralización de la economía. Si en 2017 solo el 5% de la población activa de la UE teletrabajaba regularmente desde casa, este porcentaje se ha elevado al 37% en 2020 (Eurofound 2020b). Este recurso al teletrabajo durante un periodo tan prolongado ha promovido nuevas leyes para su fomento y regulación, y con toda probabilidad conducirá a que su expansión continúe en el futuro. Según una encuesta mundial (Boogaard y Moller 2020), ocho de cada 10 personas manifestaron su disposición a teletrabajar desde casa uno o más días a la semana tras la crisis del COVID-19.

Diversificación del teletrabajo

Hasta hace muy pocos años, el teletrabajo se identificaba con trabajadores varones con estudios universitarios, la mayoría autónomos, que desarrollaban su profesión en servicios avanzados intensivos en conocimiento e industrias creativas, con ingresos altos y vivían en áreas urbanas (Bailey y Kurland 2002; Haddon y Brynin 2005; Hjorthol 2006; Luukinen 1996; Nätti *et al.* 2011; Welz y Wolf 2010). Se asociaba el teletrabajo con el medio urbano o suburbano y los distritos o ciudades creativos porque, desde el lado de la oferta, las empresas que suelen ofrecer fórmulas de teletrabajo se concentran principalmente en centros urbanos y por la mayor cobertura de infraestructuras TIC en estas áreas (Pyöriä 2011; Vilhelmson y Thulin 2001). Y, desde el lado de la demanda, los jóvenes autónomos creativos suelen vivir en áreas urbanas. Igualmente, es más fácil implantar el teletrabajo en sectores de servicios intensivos en tecnología, con una gestión basada en resultados, que admiten una mayor flexibilidad respecto a la ubicación del trabajador.

Conforme la digitalización favorece la adopción no solo del teletrabajo en casa sino también de otras formas de trabajo móvil a través del uso de las TIC desde cualquier lugar y en cualquier momento, estas nuevas formas de teletrabajo se expanden a más ocupaciones, y el perfil tradicional del teletrabajador se diluye. La extensión del teletrabajo a nuevas profesiones y categorías, incluidos los empleos de tareas más rutinarias, está propiciando la incorporación de nuevas formas de teletrabajo ocasional, así como el teletrabajo a tiempo parcial, informal, sin regular y fuera de los horarios habituales de trabajo (Messenger y Gschwind 2016; Nätti *et al.* 2011; Thulin *et al.* 2019).

Los estudios más recientes apuntan a una creciente heterogeneidad en las ocupaciones de los teletrabajadores y trabajadores móviles y a un empeoramiento en sus condiciones laborales (Eldér 2019; Boell *et al.* 2016). Los datos de la 6ª EWCS señalan que una cuarta parte de estos trabajadores móviles están en condiciones de precariedad, ya sea por su temporalidad, inseguridad laboral, salarios bajos, acceso deficiente a formación y falta de futuro profesional. Este aumento de la precariedad y la creciente heterogeneidad en los perfiles puede segmentar el mercado de trabajo aún más, ahondando en las desigualdades ya existentes.

Puesto que las diferencias en las condiciones del teletrabajo están determinadas en gran medida por la intensidad y lugar de uso de las TIC, el objetivo de nuestro análisis es identificar los cambios en los perfiles de los teletrabajadores con el impacto de la expansión y extensión de las distintas modalidades de teletrabajo y trabajo móvil. Para ello, sobre la base de esta discusión, formulamos las siguientes dos hipótesis:

H1: Las diferentes categorías de teletrabajo se erigen en factores diferenciadores a la hora de marcar el perfil heterogéneo de las personas que teletrabajan.

H2: La probabilidad de participar en el mercado de trabajo a través de teletrabajo está directamente relacionada con el nivel educativo, los sectores de servicios intensivos en conocimiento, las ocupaciones más altas y tareas más técnicas. Sin embargo, estas variables han perdido importancia conforme el trabajo remoto se expande a más sectores y ocupaciones.

Teletrabajo y roles de género

Tradicionalmente el teletrabajo estaba asociado a los varones jóvenes, a pesar de que numerosos estudios sobre esta forma de organización del trabajo se han dedicado a destacar las ventajas que ofrece en términos de autonomía y flexibilidad, en especial para poder conciliar la vida laboral y familiar, particularmente para las mujeres (Hartig *et al.* 2007; Mokhtarian *et al.* 1998; Walrave y De Bie 2005). Según estas investigaciones, el teletrabajo desde casa permitiría a las madres conservar su trabajo y mantener una jornada a tiempo completo después de tener niños (Chung y Van der Horst 2018), planificar mejor su tiempo laboral y familiar (Lim y Teo 2000) y permanecer en empleos intensivos en capital humano aún en periodos de alta demanda de trabajo de cuidados (Fuller y Hirsh 2018). Otros estudios, por el contrario, apuntan a que el teletrabajo podría generar aún más conflictos para conciliar (Allen *et al.* 2013; Golden *et al.* 2006) la sobrecarga de trabajo doméstico que al final asumen las mujeres que teletrabajan desde casa y el posible refuerzo en los roles tradicionales de género (Lott y Chung 2016; Sullivan y Lewis 2001). Además, Chung y Van der Lippe (2018) aclaran que los hombres y las mujeres utilizan la mayor flexibilidad en el trabajo de manera muy diferente, desembocando en desiguales resultados para el bienestar, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la intensificación del trabajo. Si bien, estudios recientes señalan que se está produciendo un cambio cultural y reconocen que los teletrabajadores hombres se están involucrando más en los trabajos domésticos y de cuidados, lo que podría reducir la segregación de género existente (Giovanis 2018). En general, los padres con hijos en el hogar aprecian los beneficios del teletrabajo más que aquellos sin hijos (Mokhtarian *et al.* 1998), encontrándose entre los grupos de teletrabajadores de más rápido crecimiento (Vilhelmson y Thulin 2016).

Pero el grado y forma de inserción de las mujeres en el mercado laboral y las posibilidades de conciliar teletrabajo y familia dependen en gran medida de cómo las sociedades organizan su provisión de cuidados (Daly y Lewis 2000; Rodríguez y Matus 2016). Aquellos países con una mayor provisión de servicios públicos de atención y cuidado infantil, además de un mejor marco normativo que regule el trabajo flexible y remoto, y facilite la flexibilidad elegida por los trabajadores, como es el caso de los países nórdicos, ofrecerán mejores posibilidades de conciliar teletrabajo y familia, y una mayor participación de las mujeres en todos los tipos de teletrabajo o trabajo remoto. En el otro extremo, se encontrarán los países europeos del Sur y del Este, que se caracterizan por una deficitaria dotación de servicios públicos de cuidados, un nivel inferior de flexibilidad por parte de los empleados y un mayor énfasis en el presentismo, factores que dificultarán la conciliación de la vida laboral y familiar. En lo que respecta a los países centroeuropeos, estos se encuentran entre esos dos extremos (Gschwind y Vargas 2019).

En definitiva, los estudios muestran resultados contradictorios, de manera que se habla de la "paradoja de la autonomía" en el teletrabajo y, sobre todo, en el trabajo móvil (Biron y Van Veldhoven 2016; Huws 2017; Sewell y Taskin 2015). Por un lado, estas modalidades de organización del trabajo ofrecen a los trabajadores más autonomía y flexibilidad, pero, por otro lado, exigen una dedicación constante y en horarios más irregulares, favoreciendo la intromisión de la vida laboral en la personal. Esta paradoja subraya que la organización del trabajo, el estilo de gestión empresarial y la cultura corporativa juegan un papel crucial en las horas de trabajo, la intensidad del trabajo, y en la mejora o no de la conciliación (Eurofound 2020a).

Tomando como base el marco teórico planteado, se definen las siguientes hipótesis sobre las desigualdades de género en el acceso al teletrabajo:

H3: Existe una menor probabilidad de participar en el mercado de trabajo mediante el teletrabajo para las mujeres, aunque esta participación aumenta en el teletrabajo realizado exclusivamente desde el hogar, en especial con la tenencia de hijos y vivir en pareja.

H4: Un marco institucional favorable a la participación laboral de las mujeres con políticas transformadoras de género³ está relacionado positivamente con la probabilidad de teletrabajar de las mujeres, y disminuirá las diferencias entre los distintos tipos de teletrabajo.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de caracterizar el teletrabajo o trabajo móvil en Europa en comparación con los trabajos más "tradicionales", utilizamos una muestra de la 6ª ola de la EWCS que incluye 21.761 entrevistas a trabajadores (tanto asalariados como autónomos) para el área EU-15 (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia). La elección de estos países ha sido realizada por la representatividad de los teletrabajadores, que suponen aproximadamente 8 de cada 10 teletrabajadores en los 36 países europeos en los que se realiza la encuesta.

Como señalamos en la introducción, adaptamos la definición de teletrabajo de Eurofound y OIT (2017). En aras de hacerla operativa, dado que el teletrabajo no se aborda directamente en la citada encuesta, se han utilizado varias preguntas sobre el uso (intensidad y frecuencia) de las TIC para trabajar fuera de las instalaciones del empleador, así como referentes al lugar de trabajo (domicilio, local del cliente, espacio público, etc.), lo que nos permite construir las diferentes categorías de teletrabajo con las que se realiza el estudio. Se considera que una persona teletrabaja si trabaja con TIC al menos tres cuartas partes del tiempo; y trabaja en uno o más lugares distintos de las instalaciones del empleador "al menos varias

³ Políticas que cuestionan el orden de género existente. La variable género se integra como eje prioritario del análisis, diseño e intervención pública, para impulsar y favorecer procesos de empoderamiento y participación de la mujer en la toma de decisiones, y plantear cambios en las relaciones y jerarquías de poder existentes entre mujeres y hombres.

veces al mes" (en las instalaciones del cliente; en un automóvil u otro vehículo; en un lugar exterior; en casa; o en un espacio público).

Combinando el lugar de trabajo, el nivel de movilidad y el alto uso de las TIC se definen tres categorías de personas teletrabajadoras (Eurofound y OIT 2017; Eurofound 2020a; López-Igual y Rodríguez-Modroño 2020): (a) los teletrabajadores habituales desde casa, que utilizan las TIC al menos varias veces al mes para trabajar desde casa y en todos los demás lugares (excepto en las instalaciones del empleador) con menos frecuencia que varias veces al mes; (b) los teletrabajadores con alta movilidad, que trabajan con la ayuda de las TIC al menos varias veces a la semana en al menos dos lugares distintos de las instalaciones del empleador o que trabajan diariamente en al menos otro lugar; (c) los teletrabajadores ocasionales, que trabajan principalmente en las instalaciones de su empleador pero ocasionalmente (menos de varias veces al mes) trabajan desde casa o en otros lugares (con menos frecuencia y / o menos ubicaciones).

Para analizar las diferencias entre las personas que teletrabajan frente a otras personas que practican formas de trabajo tradicional y detectar las posibles heterogeneidades entre las modalidades de teletrabajo definidas, aplicamos un modelo de regresión logística multinomial. Se incluyen en él las siguientes variables independientes sobre características sociodemográficas que están relacionadas con el teletrabajo: sexo, edad, nivel educativo, convivencia en pareja, presencia de hijos menores de 15 años y vivir en zonas urbanas. También se incorporan variables clave que caracterizan el empleo, como son el tipo de ocupación, sector de actividad, situación y jornada laboral. Partiendo de que el uso de las TIC y las posibilidades de teletrabajo son superiores en las industrias y servicios intensivos en conocimiento, dividimos los sectores atendiendo a su combinación de intensidad tecnológica y de conocimiento, e incluimos las variables de actividades industriales intensivas en conocimiento⁴ y servicios intensivos en conocimiento⁵, utilizando las categorías del sistema de clasificación de las actividades económicas (NACE) de la UE (Eurostat 2020). Así mismo, para analizar los efectos del modelo de protección social y de cuidados, se incluyen los países agrupados según la tipología usual de regímenes de bienestar y/o cuidados (Bettio y Plantenga 2004). Las definiciones de todas las variables se recogen en la Tabla A1.

RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivo

Aproximadamente 1 de cada 5 personas encuestadas teletrabaja en alguna de las 3 modalidades objeto de estudio (18,1%), siendo mayoritaria la opción del teletrabajo de alta movilidad (42,9%), seguido del ocasional (32,6%) y del realizado desde casa (24,5%). En términos generales, las características sociodemográficas de estas personas difieren de las que trabajan presencialmente en las instalaciones de la empresa o de forma tradicional. En particular, existen algunas asimetrías, como la de género. Hay un menor porcentaje de mujeres teletrabajadoras, 39% frente a 61% de hombres, 10 puntos menos que entre los trabajadores presenciales. Sin embargo, son mayoría en la opción de teletrabajo habitual desde casa (52,9%). Por grupos de edad, las personas que trabajan de forma tradicional son en general algo más jóvenes. Por otro lado, las que teletrabajan tienen, de media, un mayor número de hijos menores de 15 años a su cargo, y con más frecuencia se encuentran viviendo en pareja, sobre todo las personas que teletrabajan desde casa. En cuanto al nivel educativo, las divergencias entre los dos grupos analizados son destacables. Mientras que en la opción presencial algo más del 50% afirma tener un nivel educativo medio, en la opción de teletrabajo son casi 2 de cada 3 las personas con un nivel de estudios superior (62,6%). Los estudios terciarios son mayoría entre los teletrabajadores desde el hogar y ocasionales, pero

⁴ Knowledge Intensive Activity (KIA) en terminología en inglés.

⁵ Knowledge Intensive Services (KIS) en terminología en inglés.

no entre los teletrabajadores móviles, en los que predominan los estudios secundarios. La Tabla 1 recoge los estadísticos descriptivos de la muestra (todas las frecuencias están ponderadas).

TABLA 1
FRECUENCIAS PONDERADAS

	Total	Trabajo tradicional	Teletrabajo	Teletrabajo ocasional	Teletrabajo de alta movilidad	Teletrabajo desde casa
Nº de observaciones	21.761	17.818 (81,8%)	3.943 (18,1%)	1.287 (32,6%)	1.691 (42,9%)	965 (24,5%)
Mujeres	47,33	49,01	39,06	40,41	30,51	52,89
Edad (media)	42,83	42,76	43,17	42,64	43,30	43,73
16-25	9,65	10,53	5,34	5,81	5,95	3,48
26-35	20,88	20,45	22,98	24,62	21,18	23,79
36-45	25,33	24,66	28,64	28,13	29,10	28,56
46-55	27,34	27,21	27,95	25,30	29,24	29,62
56-65	14,27	14,58	12,80	15,00	11,73	11,39
> 65	2,53	2,57	2,30	1,14	2,80	3,16
Nivel educativo						
Básico (0-2)	19,42	21,93	7,18	4,45	11,27	3,82
Medio (3-4)	48,06	51,70	30,23	31,81	34,02	20,74
Superior (5-8)	32,52	26,37	62,59	63,74	54,71	75,45
Vive en pareja	67,89	66,87	72,92	71,67	72,13	76,31
Nº hijos/as < 15						
0	69,82	70,84	64,80	66,89	65,20	60,84
1	15,46	15,40	15,74	15,41	14,91	17,80
2	11,89	11,18	15,41	13,62	16,06	16,97
3 o más	2,83	2,58	4,05	4,09	3,84	4,38
Situación laboral						
Empleado/a	82,99	85,92	77,85	80,20	74,96	79,60
Autoempleado/a	17,01	14,08	22,15	19,80	25,04	20,40
Trabajo a tiempo parcial	23,76	25,56	14,96	13,36	13,58	20,02
Área rural	23,88	24,62	20,28	19,55	20,46	21,10
Ocupación (ISCO)						
Gerentes	5,57	4,14	12,56	14,01	11,48	12,30
Profesionales	19,21	15,14	39,18	41,51	28,20	56,00
Técnicos/as y asociados/as profesionales	15,44	13,72	23,90	24,38	27,84	15,82
Trabajadores/as de apoyo administrativo	10,79	11,32	8,22	8,48	6,08	11,78
Otros	48,98	55,68	16,15	11,61	26,40	4,09
Actividades Intensivas en Conocimiento (KIA)	13,57	14,48	9,13	12,96	6,80	7,54
Alta tecnología	0,73	0,72	0,80	0,82	0,71	0,92
Tecnología media-alta	3,18	3,32	2,46	4,15	1,77	1,13

Tecnología media-baja	3,82	4,17	2,11	2,64	1,74	1,98
Baja tecnología	5,84	6,27	3,76	5,35	2,58	3,51
Servicios Intensivos en Conocimiento (KIS)	41,41	37,62	60,03	61,06	52,82	72,20
Servicios de alta tecnología	2,75	1,46	9,08	8,89	8,21	10,99
Servicios de mercado	6,27	4,35	15,68	18,99	15,00	11,79
Servicios financieros	3,05	2,71	4,73	4,15	5,56	4,44
Otros servicios intensivos en conocimiento	29,34	29,10	30,54	29,03	24,05	44,98
Modelo social (EU-15)						
Conservadores	47,80	47,76	47,99	53,06	44,06	47,46
Liberales	18,85	17,58	25,09	19,52	28,00	28,26
Mediterráneos	27,64	29,71	17,47	17,49	19,23	14,17
Socialdemócratas	5,71	4,95	9,45	9,93	8,70	10,11

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015).

Por otra parte, las variables que caracterizan la situación laboral de las personas encuestadas muestran también destacadas diferencias entre los distintos grupos de trabajadores. Así, entre los teletrabajadores es más frecuente la presencia de autónomos, que para el caso del teletrabajo de alta movilidad es 10 puntos mayor⁶. Existe también una menor presencia de trabajadores a tiempo parcial, especialmente en el teletrabajo de alta movilidad y ocasional (el 50% en comparación con la opción tradicional). En cuanto a la distribución entre zonas rurales y urbanas, la tasa de teletrabajo es menor en las zonas rurales.

Analizando las ocupaciones de las personas encuestadas, la distribución es muy diferente entre las que teletrabajan y las que no. Las ocupaciones profesionales son más comunes entre los teletrabajadores (39,2%), seguidas de técnicos y profesionales (23,9%), gerentes (12,6%) y administrativos (8,2%). Por modalidad de teletrabajo, la mayoría de los teletrabajadores desde el hogar (56,0%) son profesionales, con una tasa elevada también en el teletrabajo ocasional (41,5%).

Por otro lado, respecto a la frecuencia del teletrabajo en las actividades industriales intensivas en conocimiento, en la industria de alta tecnología (farmacéutica, fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos), el peso del teletrabajo se encuentra por encima de la media, para todas las modalidades excepto el teletrabajo de alta movilidad. Entre las actividades industriales de tecnología media-alta, solo el teletrabajo ocasional es más frecuente que el trabajo tradicional. En el caso de los servicios intensivos en conocimiento, el peso de los teletrabajadores es mayor en todos los subsectores (60% frente a 37,6% de trabajadores presenciales), destacando el teletrabajo regular desde casa (72,2%).

Finalmente se quiere destacar la diferenciación que presentan los y las trabajadoras en los distintos regímenes de bienestar o cuidados. En los países liberales y socialdemócratas se da una sobrerrepresentación de teletrabajadores, duplicando en el caso de los socialdemócratas su peso en la muestra (10%). En los países liberales son más frecuentes los teletrabajadores móviles y desde el hogar, mientras que en los nórdicos destaca el teletrabajo desde casa. En los países centroeuropeos, la proporción de teletrabajadores (47,9%) es muy similar a su peso en la fuerza laboral, predominando los teletrabajadores ocasionales. Finalmente, en los países mediterráneos las distintas modalidades de teletrabajo se encuentran infrarrepresentadas, aunque destacarían los teletrabajadores móviles.

⁶ Según el estudio reciente de Eurofound (2020a), el 20% de los trabajadores autónomos en la UE teletrabajan. Casi la mitad de ellos son de alta movilidad, en comparación con el 27% de los empleados.

Modelo Logit Multinomial

La Tabla 2 presenta los principales resultados de la implementación del modelo de regresión logística multinomial con el objetivo de explorar las diferencias en los perfiles de los teletrabajadores según la modalidad de teletrabajo, en comparación con las de los trabajadores tradicionales. En ella se muestran los efectos marginales y los estadísticos z del modelo. La probabilidad prevista de teletrabajar es del 18,25%. Dentro de esta, el 7,8% corresponde a teletrabajo de alta movilidad, el 5,9% al ocasional y el 4,5% al teletrabajo regular desde casa. Todos los valores p en las pruebas de Hosmer-Lemeshow nos permiten concluir que el modelo está bien ajustado. Así, el porcentaje de predicciones correctamente clasificadas supera el 80%, como se muestra en las estadísticas del modelo al final de la tabla.

TABLA 2
MODELO LOGIT MULTINOMIAL (PONDERADO)

	Trabajo tradicional		Teletrabajo ocasional		Teletrabajo de alta movilidad		Teletrabajo desde casa	
	Efectos marginales	z	Efectos marginales	z	Efectos marginales	z	Efectos marginales	z
Probabilidad predicha (Y)	0,8175		0,0595		0,0782		0,0447	
Mujeres	0,0451	5,73***	-0,0121	-2,22**	-0,0384	-6,66***	0,0055	1,34
Edad (ref: 16-25 años)								
26-35	-0,0423	-2,70***	0,0169	1,44	0,0103	0,97	0,0151	2,12**
36-45	-0,0426	-2,74***	0,0131	1,15	0,0179	1,64	0,0115	1,67*
46-55	-0,0501	-3,30***	0,0086	0,76	0,0234	2,19**	0,0181	2,68***
56-65	-0,0264	-1,67*	0,0149	1,25	0,0024	0,22	0,0090	1,31
> 65	-0,0309	-1,14	-0,0161	-12,1	0,0185	0,80	0,0285	1,80*
Nivel educativo (ref: básica)								
Medio (3-4)	-0,0357	-3,46***	0,0235	2,95***	0,0052	0,74	0,0071	1,41
Alto (5-8)	-0,1254	-10,18***	0,0500	5,38***	0,0425	4,90***	0,0330	5,79***
Vive en pareja	-0,0122	-1,53	0,0028	0,50	0,0026	0,43	0,0068	1,67*
Nº Hijos/as < 15 (ref: sin hijos/as)								
1 Hijo/a	-0,0048	-0,47	-0,0005	-0,07	-0,0000	-0,01	0,0053	0,95
2 Hijos/as	-0,0255	-2,04**	-0,0007	-0,09	0,0160	1,66*	0,0102	1,48
3 o más	-0,0431	-2,04**	0,0144	0,96	0,0139	0,85	0,0148	1,09
Situación laboral (ref: empleado/a)								
Autoempleado/a	-0,0510	-5,39***	0,0120	1,53	0,0315	3,82***	0,0165	2,82***
Tiempo parcial	0,0533	5,47***	-0,0201	-2,91***	-0,0258	-3,36***	-0,0065	-1,38
Área rural	0,0062	0,73	-0,0023	-0,37	-0,0062	-0,97	0,0023	0,52
Ocupación (ref: otras ocupaciones)								
Gerentes	-0,2983	-11,30***	0,1013	7,35***	0,0525	4,43***	0,0545	6,67***
Profesionales	-0,1711	-12,82***	0,0743	8,05***	0,0313	3,52***	0,0655	9,79***
Técnicos/as y asociados/as profesionales	-0,1677	-13,17***	0,0630	7,98***	0,0748	7,16***	0,0299	6,26***
Trabajadores/as de apoyo administrativo	-0,0825	-6,20***	0,0351	4,03***	0,0026	0,28	0,0448	6,75***
Actividades Intensivas en Conocimiento (KIA) (ref: resto de sectores)								
Alta tecnología	0,0426	1,64	-0,0092	-0,51	-0,0339	-1,89*	0,0007	0,05

Tecnología media-alta	0,0449	2,35*	0,0210	1,18	-0,0446	-4,55***	-0,2111	-3,13**
Tecnología media-baja	0,0336	1,76*	0,0043	0,29	-0,0435	-5,07***	0,0056	0,39
Baja tecnología	0,0270	1,49	0,0146	0,93	-0,0413	-4,55***	-0,0002	-0,02
Servicios Intensivos en Conocimiento (KIS) (ref: resto de sectores)								
Servicios de alta tecnología	-0,1554	-5,89***	0,0545	2,93***	0,0542	2,80***	0,0467	3,62***
Servicios de mercado	-0,1074	-6,22***	0,0606	4,80***	0,0434	3,37***	0,0034	0,46
Servicios financieros	0,0016	0,09	-0,0046	-0,39	0,0041	0,30	-0,0011	-0,13
Otros servicios intensivos en conocimiento	0,0345	3,38***	-0,0107	-1,49	-0,0257	-3,65***	0,0019	0,35
Grupos de países (EU15) (ref: Conservadores)								
Liberales	-0,0280	-2,37**	-0,0102	1,36	0,0297	3,25***	0,0085	1,42
Mediterráneos	0,0514	6,69***	-0,0214	-3,77***	-0,0145	-2,75***	-0,0155	-4,07***
Socialdemócratas	-0,0708	-7,45***	0,0224	3,39***	0,0328	4,56***	0,0156	3,07***
Estadísticos del modelo								
N	21.381							
Pseudo R ²	0,1690							
% correcto	81,80%							
Cox & Snell R ²	0,1957							
Nagelkerke R ²	0,2649							

Leyenda: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015).

El resultado principal de este análisis es la alta heterogeneidad de los perfiles y características de las personas que teletrabajan en función del lugar en el que desarrollan su actividad y de la intensidad de esta. Respecto a los teletrabajadores ocasionales, ser mujer reduce la probabilidad de teletrabajar ocasionalmente en un 20,3%. El nivel educativo también es determinante, relacionándose positivamente estar en posesión de educación secundaria o terciaria, con un nivel de significatividad del 99%, y aumentando la probabilidad hasta en un 84% si se tiene educación superior. Así mismo, el estatus de la persona que teletrabaja dentro de la organización es decisivo, siendo los puestos directivos, profesionales y técnicos las ocupaciones en las que el teletrabajo ocasional es más habitual.

Por otra parte, el teletrabajo ocasional está significativamente correlacionado con los servicios de alta tecnología y los de mercado (como producción audiovisual, telecomunicaciones, I+D+i, transporte, actividades legales, contables, de consultoría, de arquitectura e ingeniería, profesionales), no presentando significatividad con el resto de los servicios intensivos en conocimiento o las actividades industriales intensivas en conocimiento, cuya relación es negativa. En cuanto a la situación laboral, las personas con contratos a tiempo parcial tienen un 34% menos de probabilidades de teletrabajar en alguna ocasión, mientras que los autónomos tienen un 20% más de probabilidades de hacerlo. Atendiendo al marco institucional, los trabajadores de los países mediterráneos tienen un 36% menos de probabilidad de teletrabajar de forma ocasional, mientras que los socialdemócratas tienen un 38% más de probabilidades. Por último, tanto la edad, como tener hijos, vivir en pareja o vivir en zonas rurales no están correlacionados significativamente con el teletrabajo ocasional.

Entre los teletrabajadores de alta movilidad predominan mayoritariamente los hombres, entre 46 y 55 años (grupo en el que aumenta la probabilidad en un 30%), y en posesión de un título universitario.

Las mujeres tienen un 60% menos de probabilidad de ser trabajadores de alta movilidad. Los gerentes y técnicos, seguidos de profesionales, son los que tienen más probabilidades de ser teletrabajadores de alta movilidad, aunque con menor intensidad que en el caso de los ocasionales. Los sectores de actividad en los que existe una mayor probabilidad de teletrabajar son los servicios intensivos en conocimiento, sobre todo los de alta tecnología y de mercado, mientras que disminuye significativamente en las actividades manufactureras intensivas en conocimiento, en torno al 50%. Nuevamente, es menos probable que los contratados a tiempo parcial disfruten de este tipo de modalidad de teletrabajo (-33%), mientras que las personas autónomas tienen un 50% más de probabilidades de ser teletrabajadoras de gran movilidad que las empleadas. Por regímenes, en los países mediterráneos existe menor probabilidad de ser un trabajador móvil (-18,54%), siendo en los socialdemócratas donde esta probabilidad es más elevada (41,94%). En cuanto a la tenencia de hijos, la probabilidad de teletrabajar aumenta en un 20% con dos hijos, en contraste con los que no tienen. De nuevo, vivir en pareja y en una zona rural no son factores determinantes para realizar un teletrabajo de alta movilidad.

El perfil de las personas que teletrabajan habitualmente desde casa es muy diferente al de los anteriores. De hecho, los hombres no son mayoría en esta opción, siendo las mujeres las que más teletrabajan desde casa. Vivir en pareja aumenta la probabilidad de teletrabajar desde casa en un 15%, aunque tener hijos menores de 15 años no es significativo para este tipo de teletrabajo. Los trabajadores entre 46 y 55 años tienen un 40% más de probabilidades de teletrabajar desde el hogar, y los jóvenes menores de 35, un 34%. La probabilidad de que los trabajadores con educación terciaria trabajen desde casa es mayor. Por ocupaciones, destaca que la probabilidad prevista es el doble para los administrativos (100,22%). En cuanto a los sectores de actividad, solo son significativas las actividades industriales de tecnología media-alta, en las que la probabilidad de teletrabajar desde casa cae en un -473%. Sin embargo, en el caso de los servicios intensivos en conocimiento, la probabilidad de teletrabajar aumenta en un 105% para los servicios de alta tecnología. Por regímenes de bienestar y cuidados, se observa que las variables son significativas para los mediterráneos (en los que la probabilidad desciende en un 34,68%) y los socialdemócratas (en los que es un 34,90% más probable teletrabajar). Para esta modalidad de teletrabajo, no se encuentran correlaciones significativas con vivir en un área rural o tener un contrato a tiempo parcial.

Para continuar el análisis del grado o intensidad de participación de las mujeres en las distintas modalidades de teletrabajos hemos calculado el índice de concentración por sexo (porcentaje de teletrabajadores respecto al porcentaje de personas que trabajan de forma "tradicional"), clasificado por grupos de países con distintos modelos sociales y de cuidados. En la Tabla 3 se confirman las desigualdades de género en las distintas modalidades de teletrabajo y sus diferencias por países. Aunque en todos los países, el teletrabajo de alta movilidad es el que presenta un grado más elevado de masculinización (0,64 frente a 1,32), mientras que el teletrabajo desde casa es el único feminizado, las brechas por países varían mucho. Los países nórdicos o socialdemócratas son los que tienen la proporción más alta de participación de las mujeres en el teletrabajo, y los que presentan una distribución más igualitaria entre los distintos tipos de teletrabajo, con un elevado porcentaje de mujeres también entre los trabajadores de alta movilidad. Si bien, el teletrabajo desde el hogar sigue siendo el más feminizado.

TABLA 3
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN POR SEXO EN LOS PAÍSES DE LA EU-15,
AGRUPADOS POR REGÍMENES DE BIENESTAR Y CUIDADOS

Modelo social ⁷	Teletrabajo		Teletrabajo ocasional		Teletrabajo de alta movilidad		Teletrabajo desde casa	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Conservadores	0,83	1,16	0,84	1,15	0,62	1,35	1,16	0,85
Liberales	0,84	1,14	1,01	0,99	0,64	1,31	1,02	1,00
Mediterráneos	0,76	1,21	0,70	1,26	0,63	1,32	1,20	0,83
Socialdemócratas	0,88	1,12	0,85	1,14	0,80	1,19	1,05	0,96
Total	0,83	1,16	0,85	1,13	0,64	1,32	1,12	0,89

Fuente: Elaboración propia, a partir de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015).

Los países liberales son los únicos en los que las mujeres no son mayoría entre los teletrabajadores desde casa, representando solo el 47,3%. En los países conservadores o centroeuropeos, el teletrabajo ocasional predomina sobre los otros tipos de teletrabajo, las diferencias de género son importantes y las mujeres alcanzan el 56% de los teletrabajadores desde casa. Finalmente, los países del sur de Europa ostentan la mayor brecha de género en teletrabajo, con un índice del 0,76 para las mujeres y del 1,21 para los hombres. Destaca, sobre todo, la feminización del teletrabajo desde el hogar (1,20), mostrando la mayor necesidad de las mujeres de permanecer en casa para intentar realizar los dos trabajos en aquellas sociedades en las que las familias soportan cargas mayores de cuidados.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Esta investigación contribuye a ampliar el conocimiento sobre los perfiles actuales de las personas que teletrabajan, ahondando tanto en la heterogeneidad hallada entre las tres categorías de teletrabajo definidas en la investigación atendiendo a la ubicación e intensidad de uso de las TIC, como en sus singularidades respecto a los trabajadores tradicionales. Atendiendo a los análisis realizados, podemos destacar los siguientes resultados.

En primer lugar, se confirma la existencia de marcadas diferencias entre las distintas modalidades de teletrabajadores. El análisis del teletrabajo y trabajo móvil requiere de la desagregación de los teletrabajadores entre los distintos tipos: teletrabajo desde el hogar, teletrabajo ocasional y teletrabajo de alta movilidad, pues sus perfiles y condiciones laborales son muy distintos. Los teletrabajadores móviles son mayoritariamente técnicos y profesionales, mientras que entre los teletrabajadores desde casa el perfil administrativo es muy común.

En segundo lugar, los datos del estudio reafirman que, a medida que las nuevas formas de teletrabajo y trabajo móvil se extienden a más ocupaciones, se difuminan los factores que definían el perfil tradicional del teletrabajador. Así, aunque entre los determinantes más significativos del teletrabajo, el autoempleo, el nivel educativo superior, las ocupaciones más técnicas y profesionales y los sectores de servicios intensivos en conocimiento siguen siendo relevantes, existen otros factores, como la edad, la residencia en zonas urbanas, un estatus más alto y mejores condiciones de trabajo, que están perdiendo importancia con el crecimiento del teletrabajo (Eldér 2019; Thulin *et al.* 2019; López-Igual y Rodríguez-Modroño 2020). Nuestro estudio confirma que las diferentes categorías de teletrabajo se están extendiendo hacia trabajos más precarios, temporales y peor remunerados, especialmente entre los teletrabajadores desde el hogar

⁷ Ver apéndice, Tabla A1: Definición de variables.

y los de alta movilidad. Esta continua expansión hacia trabajos que comprenden tareas más rutinarias conlleva la reducción en la flexibilidad y discrecionalidad tradicionalmente asociadas con el teletrabajo. Las políticas públicas de apoyo y regulación del teletrabajo deben tener en cuenta estas nuevas tendencias en el crecimiento del teletrabajo y el trabajo móvil, si queremos que sean efectivas en la mejora de la calidad en el empleo para todos los trabajadores.

En tercer lugar, las mujeres se encuentran en general subrepresentadas en las nuevas fórmulas de teletrabajo y trabajo móvil. Son únicamente mayoría entre los teletrabajadores desde casa, precisamente la modalidad con trabajos de menor estatus, más autónomos y peores condiciones laborales, indicando que se está reproduciendo la segregación de género del mercado de trabajo tradicional en su incorporación al teletrabajo. Los resultados sugieren que las mujeres pueden estar acudiendo al teletrabajo desde casa como vía para poder combinar los trabajos de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de su jornada laboral. Que esta modalidad de trabajo sea una de las pocas opciones que tienen para incorporarse o continuar en el mercado laboral no significa que esto no dificulte su carrera profesional y que la conciliación no sea problemática, tal y como señala el estudio de Rodríguez-Modroño y López-Igual con datos para la EU28 (2021).

En cuarto lugar, y continuando con las desigualdades de género, nuestros resultados señalan la importancia de los impactos de los diferentes marcos regulatorios en las oportunidades de mujeres y hombres. Los países nórdicos con marcos institucionales más igualitarios y una oferta amplia de servicios públicos de cuidados, se caracterizan por una expansión mayor del teletrabajo, incluido el realizado desde casa, pero presentan brechas de género inferiores en la participación de los trabajadores en las distintas modalidades de teletrabajo. En el lado opuesto se encuentran los países mediterráneos, que se caracterizan por una menor proporción de teletrabajadores, incluidos los teletrabajadores desde el hogar, debido a una cultura empresarial muy basada en el presentismo y a su nivel alto de cuidados informales. Sin embargo, en el régimen mediterráneo, las mujeres se concentran en el teletrabajo desde el hogar. En estos países, estas brechas de género entre los distintos tipos de teletrabajo pueden terminar replicando las desigualdades y segregaciones propias del mercado de trabajo tradicional. De forma que, aunque según una parte de la literatura (Chung y Van der Horst 2018; Fuller y Hirsh 2018; Lim y Teo 2000), las oportunidades que ofrece la expansión del teletrabajo podrían conducir a la disminución de las desigualdades de género, estas mejoras solo se harán efectivas si se implantan políticas transformadoras de género y se resuelven los déficits en los cuidados. Dado que son las mujeres las que todavía soportan en mayor medida que los hombres las responsabilidades de cuidados, priorizar políticas de provisión de cuidados de calidad desde el sector público es un requisito imprescindible para evitar la reproducción de los roles tradicionales de género y asegurar que no se repliquen las desigualdades y segregaciones existentes en el mercado de trabajo (Rodríguez-Modroño 2021, Rodríguez-Modroño y López-Igual 2021).

Por último, hay que señalar que este estudio no recoge los efectos de la última gran expansión del teletrabajo desde el hogar con la pandemia del COVID-19. Por ello, es necesario continuar investigando sobre las implicaciones de las distintas modalidades de teletrabajo y sus interacciones con las desigualdades existentes en los trabajos y cuidados.

FINANCIACIÓN

Esta investigación ha sido financiada por la Agencia Estatal de investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación), proyecto PID2019-105835RB-I00, y la Fundación CENTRA, proyecto PRY074/19.

CONTRIBUCIÓN AUTORES

Conceptualización: **PRM** y **PLI**; Metodología: **PRM** y **PLI**; Recogida y tratamiento de datos: **PRM** y **PLI**; Análisis: **PRM** y **PLI**; Interpretación de resultados: **PRM** y **PLI**; Redacción: **PRM** y **PLI**; Obtención de fondos: **PRM**.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, Anne; Lethiais, Virginie; Rallet, Alain y Laurent Proulhac (2016). "Home-Based Telework in France: Characteristics, Barriers and Perspectives." *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92(October): 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Allen, Tammy D.; Johnson, Ryan C.; Kiburz, Kaitlin M. y Shockley Kristen M. (2013). "Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility." *Personnel Psychology*, 66(2), 345–76. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Bailey, Diane E. y Kurland, Nancy B. (2002). "A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work." *Journal of Organizational Behavior*, 23 (SPEC. ISS.), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Bettio, Francesca y Plantenga, Janneke (2004). "Comparing Care Regimes in Europe". *Feminist Economics*, 10:1, 85-113. doi:10.1080/1354570042000198245
- Biron, Michal y Van Veldhoven, Marc (2016). "When Control Becomes a Liability Rather than an Asset: Comparing Home and Office Days among Part-time Teleworkers." *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–37. <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Boell, Sebastian K; Cecez-Kecmanovic, Dubravka y Campbell, John (2016). "Telework Paradoxes and Practices: The Importance of the Nature of Work." *New Technology, Work, and Employment* ,31(2), 114–31. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Boogaard, JanJaap y Moller, Sven (2020). "Exploring the Post-COVID-19 Workplace." *Colliers International*, 16.
- Brodthorn, Torsten L. y Verburg, Robert M. (2007). "Managing Mobile Work - Insights from European Practice." *New Technology, Work and Employment*, 22(1), 52–65. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00183.x>
- Chung, Heejung y Van der Horst, Mariska (2018). "Women's Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking." *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Chung, Heejung y Van der Lippe, Tanja (2018). "Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction." *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Daly, Mary y Lewis, Jane (2000). "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states". *The British Journal of Sociology*, vol. 51 (2), 281-298. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>
- Eldér, Erik (2019). "Who Is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014." *Social Sciences*, 8(7), 16. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI8070200>
- Eurofound. (2020a). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/70118>
- Eurofound. (2020b). *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020*, (April), 11. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Eurofound y the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Eurostat (2020). High-tech industry and knowledge-intensive services (htec). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm. Consultado el 6 de agosto de 2020.

Frey, Carl Benedikt y Osborne, Michael A. (2017). "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–80. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>.

Fuller, Sylvia y Hirsh, C. Elizabeth (2019). "'Family-Friendly' Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum." *Work and Occupations*, 46(1), 3–44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>

Gallouj, Faïz; Weber, K. Matthias; Stare, Metka y Rubalcaba, Luis (2015). "The Futures of the Service Economy in Europe: A Foresight Analysis." *Technological Forecasting and Social Change*, 94, 80–96. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.06.009>

Giovanis, Eleftherios (2018). "Are Women Happier When Their Spouse Is Teleworker?" *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 719–54. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9847-0>.

Golden, Timothy D.; Veiga, John F. y Simsek, Zeki (2006). "Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place like Home?" *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–50. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>

Gschwind, Lutz y Vargas, Oscar (2019). "Telework and Its Effects in Europe." In J. C. Messenger (Ed.), *Telework in the 21st Century* (pp. 36–75). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>

Haddon, Leslie y Brynin, Malcolm (2005). "The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers." *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 34–46. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00142.x>

Hartig, Terry; Kylin, Camilla y Johansson, Gunn (2007). "The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration." *Applied Psychology*, 56(2), 231–53. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x>

Hjorthol, Randi J. (2006). "Teleworking in Some Norwegian Urban Areas—Motives and Transport Effects." *Urban Geography*, 27(7), 610–27. <https://doi.org/10.2747/0272-3638.27.7.610>.

Holtgrewe, Ursula (2014). "New New Technologies: The Future and the Present of Work in Information and Communication Technology." *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 9–24. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12025>

Huws, Ursula (2016). *A Review on the Future of Work: Online Labour Exchanges or Crowdsourcing: Implications for Occupational Health and Safety*. Disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing.

Hynes, Michael (2014). "Telework isn' t Working: A Policy Review." *The Economic and Social Review*, Vol. 45(4): 579–602. Disponible en: <https://www.esr.ie/article/view/231/100>

Illegems, Viviane; Verbeke, Alain y S'Jegers, Rosette (2001). "The Organizational Context of Teleworking Implementation." *Technological Forecasting and Social Change*, 68(3), 275–91. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)

Lim, Vivien y Teo, Thompson (2000). "To Work or Not to Work at Home: An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes towards Teleworking." *Journal of Managerial Psychology*, 15, 560–86. <https://doi.org/10.1108/02683940010373392>

- López-Igual, Purificación y Rodríguez-Modroño, Paula (2020). "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe". *Sustainability*, 12(21), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Lott, Yvonne y Chung, Heejung (2016). "Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany." *European Sociological Review*, 32(6), 752–65. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Luukinen, Ari (1996). "A Profile of Finnish Telework: Survey Results Concerning the Nature, Extent, and Potential of Telework in Finland." *Directions of Telework in Finland: Report by the Finnish Experience with Telework Project*: 1–49.
- Messenger, Jon y Gschwind, Lutz (2016). "Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)Evolution from Home Office to Virtual Office." *New Technology Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Mokhtarian, Patricia L.; Bagley, Michael N. y Salomon, Ilan (1998). "The Impact of Gender, Occupation, and Presence of Children on Telecommuting Motivations and Constraints" *Journal of the American Society for Information Science*, 49(383), 1115–34.
- Nätti, Joujo; Tammelin, Mia; Antilla, Timo y Ojala, Satu (2011). "Work at Home and Time Use in Finland." *New Technology, Work and Employment*, 26(1), 68–77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00258.x>
- Popma, Jan (2013). The Janus face of the 'New Ways of Work.' In *European Trade Union Institute* (Issue 07). ETUI aisbl, Brussels. Disponible en: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Janus-face-of-the-New-ways-of-Work-rise-risks-and-regulation-of-nomadic-work>.
- Pyöriä, Pasi (2011). "Managing Telework: Risks, Fears and Rules." *Management Research Review*, 34(4), 386–99. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Rodríguez Modroño, Paula (2021). "Non-standard work in unconventional workspaces. Self-employed women in home-based businesses and co-working spaces." *Urban Studies*, <https://doi.org/10.1177/00420980211007406>
- Rodríguez Modroño, Paula y López-Igual (2021). "Job quality and work-life balance of teleworkers." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rodríguez Modroño, Paula y Matus López, Mauricio (2016). "Políticas de Cuidados a la Infancia y Mayores Dependientes. Evolución y Condicionamiento pro-Mercado." *Reforma y Democracia*, 66, 99–130. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357550050004>
- Scott, Darren M.; Dam, Ivy; Páez, Antonio y Wilton, Robert D. (2012). "Investigating the Effects of Social Influence on the Choice to Telework." *Environment and Planning A*, 44(5), 1016–31. <https://doi.org/10.1068/a43223>
- Sewell, Graham y Taskin, Laurent (2015). "Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework." *Organization Studies*, 36(11), 1507–29. <https://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (Vol. 42, Issue 1). Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.1177/0094306112468721dd>
- Sullivan, Cath y Lewis, Suzan (2001). "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents". *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

Taskin, Laurent y Edwards, Paul (2007). "The Possibilities and Limits of Telework in a Bureaucratic Environment: Lessons from the Public Sector." *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 195–207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00194.x>.

Ter Hoeven, Claartje L. y Van Zoonen, Ward (2015). "Flexible Work Designs and Employee Well-Being: Examining the Effects of Resources and Demands." *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237–55. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>

Thulin, Eva; Vilhelmson, Bertil y Johansson, Martina (2019). "New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life." *Sustainability (Switzerland)*, 11(11), 17. <https://doi.org/10.3390/su11113067>

Vilhelmson, Bertil y Thulin, Eva (2001). "Is Regular Work at Fixed Places Fading Away? The Development of ICT-Based and Travel-Based Modes of Work in Sweden." *Environment and Planning A*, 33(6), 1015–29. <https://doi.org/10.1068/a33207>

Vilhelmson, Bertil y Thulin, Eva (2016). "Who and Where Are the Flexible Workers? Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden." *New Technology, Work and Employment*, 77–96. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12060>

Walrave, Michel y De Bie, Marijke (2005). *Teleworking @ Home or Close to Home – Attitudes towards and Experiences with Homeworking, Mobile Working, Working in Satellite Offices and Telecentres*. In ESF (Ed.), *University of Antwerp*. University of Antwerp

Welz, Christian y Wolf, Felix (2010). *Telework in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): Dublin, Ireland. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s.htm>

ANEXO**TABLA A1
DEFINICIÓN DE VARIABLES**

Mujer	Dummy que toma el valor 1 para mujeres y 0 en caso contrario.
Edad	Edad declarada por las personas encuestadas, clasificada en 6 intervalos: 16-25 años (ref.), 26-35 años, 36-45 años, 46-55 años, 56-65 años y mayores de 65 años.
Nivel educativo	Nivel más alto de educación o formación completado con éxito declarado por las personas encuestadas, clasificado en 3 intervalos: 1: Educación básica: ISCED 0-2, máx. secundaria inferior o segunda etapa de la educación básica (ref.); 2: Educación media: ISCED 3-4, educación secundaria (superior) y educación postsecundaria no terciaria; 3: Educación superior: ISCED 5-8, todas las etapas de la educación terciaria.
Vive en pareja	Dummy que toma el valor 1 para las personas que viven en pareja y 0 en caso contrario.
Nº hijos/as < 15	Número de hijos/as menores de 15 años, divididos en 4 grupos: sin hijos/as (ref.); 1 hijo/a; 2 hijos/as; 3 o más.
Situación laboral	Variable que toma valor 1 si la persona encuestada es empleada (ref.) y 2 si es autónoma.
Trabajo a tiempo parcial	Dummy que toma el valor 1 para las personas que trabajan a tiempo parcial y 0 en caso contrario.
Área rural	Dummy que toma el valor 1 si la persona entrevistada vive en una zona rural y 0 cuando vive en una zona intermedia o urbana, siguiendo la clasificación DEGURBA.
ISCO	Considerando la Clasificación Internacional de Ocupaciones (ISCO), a 1 dígito, variable que toma los siguientes valores cuando las personas encuestadas declaran trabajar: 1 como gerentes; 2 como profesionales; 3 como técnicos y profesionales asociados; 4 como trabajadores de apoyo administrativo; y valor de referencia si tienen otras ocupaciones.
KIA	Considerando la agregación de la industria de Eurostat, variable que toma los siguientes valores, atendiendo al sector de actividad en el que declaran trabajar las personas encuestadas: 1. Alta tecnología: NACE 21 y 26; 2. Tecnología media-alta: NACE 20, 27, 28, 29 y 30; 3. Tecnología media-baja: NACE 19, 22, 23, 24, 25 y 33; 4. Baja tecnología: NACE de 10 a 18, 31 y 32; y valor de referencia el resto de los sectores.
KIS	Considerando la agregación de los servicios intensivos en conocimiento Eurostat, variable que toma los siguientes valores, atendiendo al sector de actividad en el que declaran trabajar las personas encuestadas: 1. Servicios de alta tecnología: NACE 59, 60, 61, 62, 63 y 72; 2. Servicios de mercado (excluyendo: intermediación financiera y servicios de alta tecnología): NACE 50, 51, 69, 70, 71, 73, 74, 78 y 80; 3. Servicios financieros: NACE 64, 65 y 66; 4. Otros servicios intensivos en conocimiento: NACE 58, 75, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92 y 93; y valor de referencia el resto de sectores.
Modelos sociales	1. Conservadores: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo (ref.). 2. Liberales: Irlanda y Reino Unido. 3. Mediterráneos: España, Grecia, Italia y Portugal. 4. Socialdemócratas: Dinamarca, Finlandia y Suecia.