efr

Chárter del teletrabajo, liderando la flexibilidad

Evolución, situación actual y perspectivas del teletrabajo en las entidades adheridas al

chárter teletrabajo by efr

comprometidos con la flexibilidad

Elaborado por: **Fundación Másfamilia**

Fecha: junio 2025

Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento - No Comercial - Sin obra derivada"; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación en ella. La licencia completa puede consultarse en: http://es.creativecommons.org

índice

1.- Introducción 4
1.1. Evolución del teletrabajo en España tras la pandemia 5
1.2. Situación del teletrabajo en España frente a Europa 6
2. ¿Qué es el Chárter del Teletrabajo? 8
3. Objeto y entidades participantes del informe 10
4. Porcentajes de teletrabajo en el Chárter del Teletrabajo 13
5. Beneficios y inconvenientes derivados de la implantación del teletrabajo 16
5.1 Beneficios percibidos del teletrabajo 16
5.2 Inconvenientes percibidos del teletrabajo 21
6. ¿Está consolidado el teletrabajo en el Chárter del teletrabajo? 24
7. Conclusiones 25
8. Bibliografía 27

1.- Introducción

El teletrabajo ha experimentado una transformación sin precedentes en la última década, especialmente a raíz de la pandemia de la COVID-19. Este informe ofrece un **análisis detallado de su evolución, la situación actual de España en comparación con otros países de la Unión Europea (UE),** las perspectivas futuras basadas en datos recientes y estudios sectoriales, así como la **situación de las organizaciones adheridas al Charter del Teletrabajo** de la **Fundación Másfamilia.**

En los últimos meses, hemos sido testigos de un cambio de rumbo en algunas grandes compañías multinacionales, que han revertido sus políticas de trabajo remoto, exigiendo a sus empleados el regreso presencial a las oficinas. Este tipo de **decisiones, ampliamente cubiertas por los medios de comunicación**, están influyendo en otras organizaciones, que se ven en la necesidad de reconsiderar sus propios modelos laborales. No obstante, **tales cambios no están exentos de riesgos**, siendo uno de los principales la posible pérdida de talento o una menor capacidad de atracción del mismo.

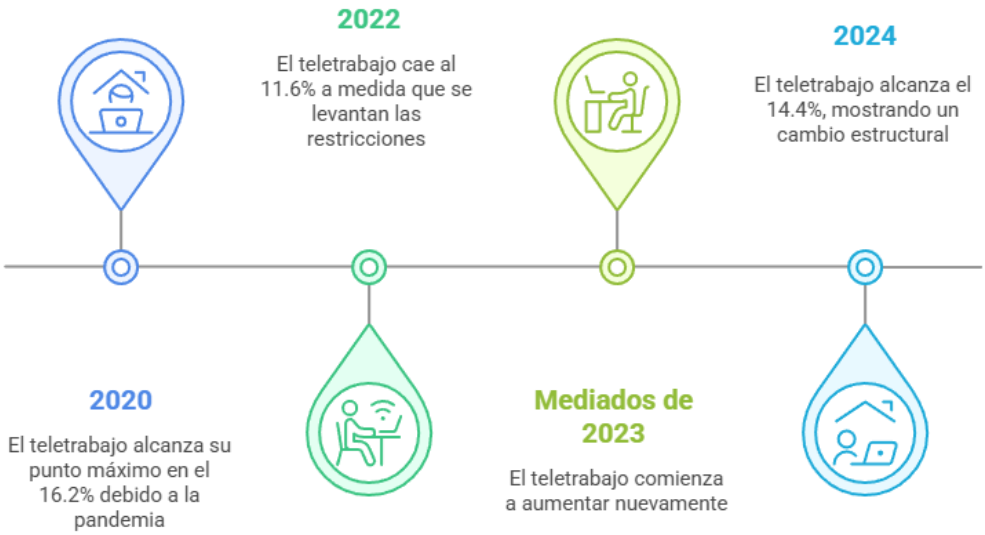
En este contexto, resulta especialmente relevante **analizar el compromiso de aquellas empresas** que, a través de su adhesión voluntaria al **Charter del Teletrabajo,** apuestan por una cultura organizativa basada en la flexibilidad, la sostenibilidad, la diversidad, la inclusión y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este informe **pone en valor estas buenas prácticas con el objetivo de visibilizar su impacto positivo y animar a otras compañías a seguir este camino hacia modelos laborales más responsables y sostenibles.**

1.1. Evolución del teletrabajo en España tras la pandemia

Los datos disponibles reflejan una evolución claramente marcada por el contexto de la pandemia. En 2020, el teletrabajo en España alcanzó su punto máximo histórico, con un 16,2 % de personas ocupadas trabajando desde casa más de la mitad de los días. Esta cifra respondió a una situación excepcional de emergencia sanitaria y fue impulsada por el cierre obligatorio de centros de trabajo y la necesidad de garantizar la continuidad de la actividad empresarial.

Tras esa fase inicial, el porcentaje de teletrabajo experimentó un retroceso notable en los años posteriores, descendiendo hasta el 11,6 % en 2022. Este descenso pone de manifiesto que, una vez superadas las restricciones más severas, muchas empresas optaron por recuperar modelos presenciales o híbridos con escasa proporción de días de trabajo en remoto.

No obstante, a **partir de mediados de 2023 se observa un cambio de tendencia: el teletrabajo vuelve a crecer de forma sostenida, alcanzando el 14,4 % en 2024**. Este repunte sugiere que la modalidad está superando su carácter coyuntural para consolidarse como una opción estructural dentro del mercado laboral español.

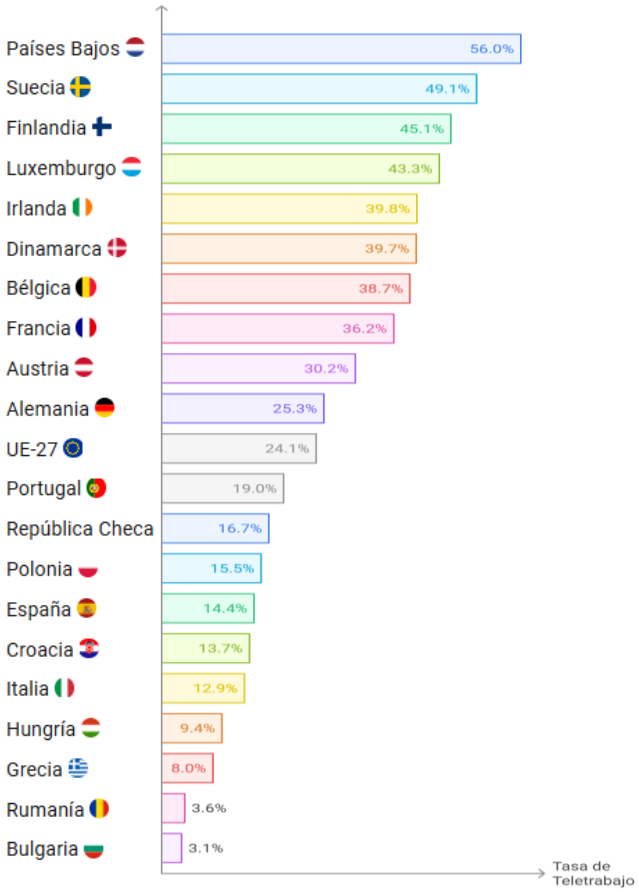


***Fuente**. Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat*

En conjunto, la evolución descrita indica que el teletrabajo ha dejado de ser una solución de emergencia para convertirse en una práctica laboral cada vez más establecida, aunque aún lejos de los niveles alcanzados durante el confinamiento. La tendencia actual apunta a un escenario de consolidación progresiva, en el que será clave el impulso normativo, tecnológico y cultural para sostener su crecimiento de forma equitativa y sostenible.

1.2. Situación del teletrabajo en España frente a Europa

España presenta un nivel de adopción del teletrabajo significativamente inferior al del conjunto de la Unión Europea. Mientras que **la media europea se sitúa en el 24,1 %, en España únicamente el 14,4 % de las personas ocupadas trabajan a distancia**, lo que evidencia una clara desventaja competitiva en este ámbito.



***Fuente**. Adecco Institute sobre la base de INE y Eurostat*

Esta diferencia no puede entenderse únicamente como una cuestión cultural o de preferencias organizativas, sino que muestra la existencia de una brecha estructural más profunda.

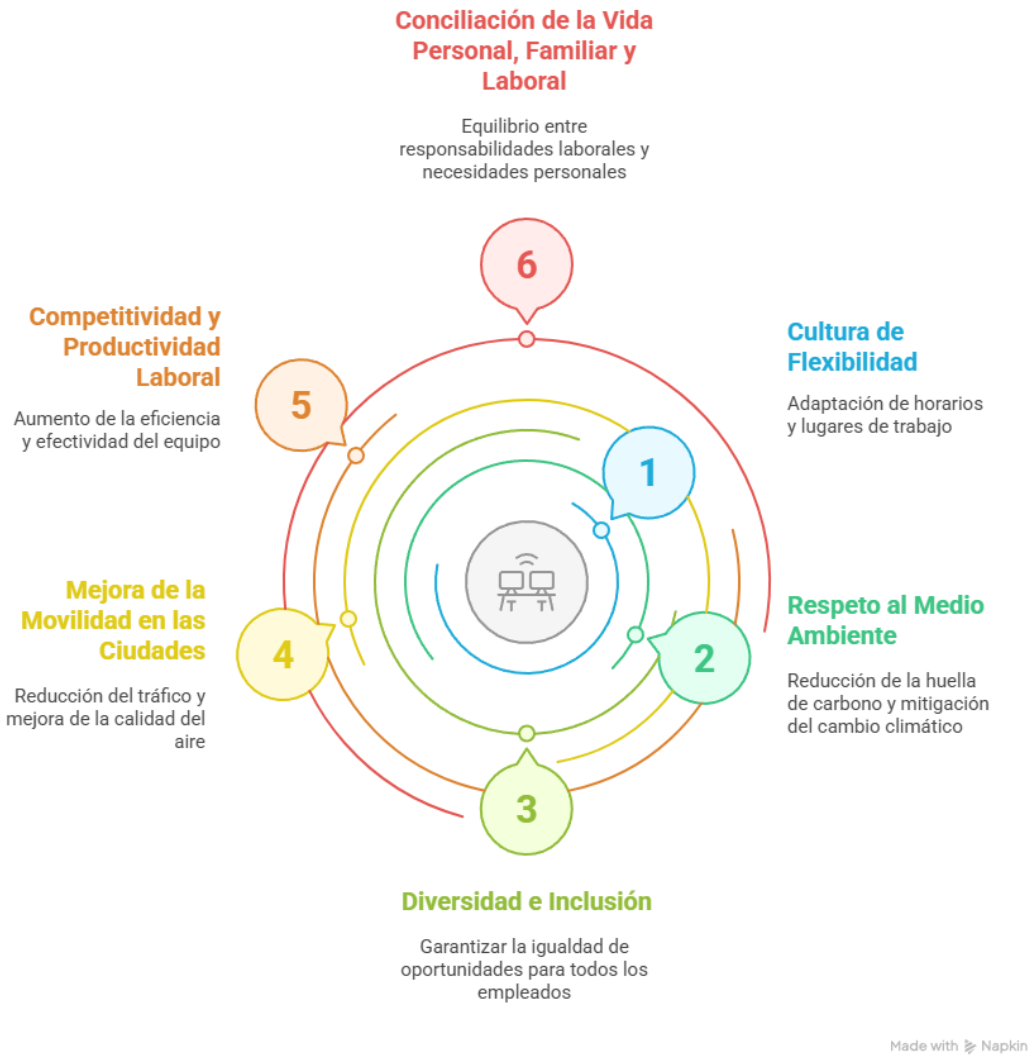
Por un lado, la digitalización empresarial en España aún no ha alcanzado la madurez suficiente en muchos sectores, especialmente en pequeñas y medianas empresas que enfrentan dificultades para integrar herramientas tecnológicas y reorganizar procesos en clave digital.

Por otro lado, el tipo de ocupaciones predominantes en la economía española —con un peso importante del sector servicios, la hostelería o el comercio— limita las posibilidades reales de implementar el teletrabajo de forma generalizada. A esto se suma una regulación aún en evolución, que, si bien ha dado pasos importantes tras la pandemia, no ofrece todavía un marco plenamente consolidado ni suficientemente incentivador para promover esta modalidad de manera extendida.

La posición rezagada de España frente a otros países europeos evidencia la urgencia de aplicar políticas públicas ambiciosas, fomentar la inversión en digitalización y promover estrategias de transformación organizacional que contribuyan a cerrar esta brecha y avanzar hacia un modelo laboral más flexible, eficiente y en sintonía con los estándares europeos.

2. ¿Qué es el Chárter del Teletrabajo?

El **Chárter del Teletrabajo es un compromiso** que firman con carácter voluntario las organizaciones profesionales, independientemente de su tamaño y actividad, **para fomentar**:



El objetivo del Chárter del Teletrabajo es impulsar la creación de la primera **comunidad de aprendizaje colaborativo centrada en la flexibilidad**, promoviendo el intercambio de experiencias entre organizaciones. Esta iniciativa también aspira a convertirse en un **referente ante los poderes públicos**, con el fin de fomentar políticas que respalden y favorezcan el desarrollo del teletrabajo. Con ello, se busca contribuir a la construcción de soluciones que fortalezcan esta modalidad laboral.

La **firma de este compromiso implica fomentar una cultura organizativa basada en la flexibilidad**. Por ello, las entidades firmantes deben cumplir con los siguientes criterios:

- Al menos un **50% de la plantilla deberá desempeñar su labor mediante teletrabajo**, excluyendo aquellos puestos que, por su naturaleza, sean incompatibles con esta modalidad.
- El teletrabajo deberá suponer, como mínimo, un **30% de la jornada laboral**, ya sea en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

A día de hoy, **son más de 130 entidades las que han firmado esta adhesión**, **entidades líderes en la cultura de la flexibilidad.**

3. Objeto y entidades participantes del estudio

El presente informe se ha centrado en analizar la situación actual del teletrabajo en las entidades adheridas al Chárter del Teletrabajo. Su objetivo principal es conocer con mayor profundidad en qué punto se encuentran las organizaciones respecto a este modelo de trabajo, identificando avances, retos y buenas prácticas.

Este análisis compartido nos permitirá establecer una visión clara y realista del estado del teletrabajo en nuestras entidades.

Asimismo, buscamos generar conocimiento útil que nos ayude a seguir impulsando, de forma conjunta, una cultura organizacional más flexible, eficiente y centrada en las personas.

Entidades participantes

En el estudio **han participado 65 compañías**, las cuales se muestran a continuación

Entidades participantes por geografía

En cuanto al **reparto geográfico** de las entidades participantes, es de destacar que el 85,6% son entidades españolas.

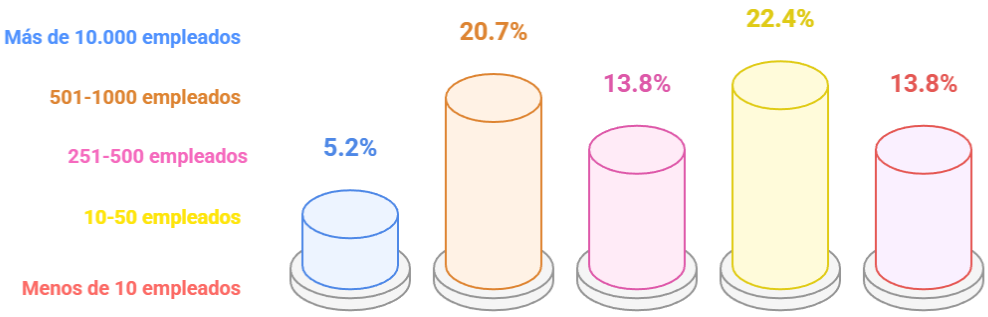
Siendo otro aspecto relevante que, del total de las 65 compañías participantes, **22 organizaciones son multinacionales,** lo que supone un el 33,8% del total.

Entidades participantes por número de plantilla

El perfil de las entidades participantes en nuestro estudio sobre teletrabajo es diverso en cuanto al tamaño de la plantilla, lo que aporta una visión representativa y equilibrada del tejido empresarial adherido al Chárter del Teletrabajo.

El 22,4% de las organizaciones cuentan con entre 10 y 50 personas trabajadoras, seguido de un 20,7% que se sitúa en el rango de 501 a 1000 empleados. También es relevante la participación de entidades de menor tamaño, 13,8% con menos de 10 personas, y de medianas empresas, 13,8% entre 251 y 500 personas.

El resto de la muestra se distribuye entre organizaciones de tamaños intermedios y grandes, incluyendo un 5,2% con más de 10.000 empleados.

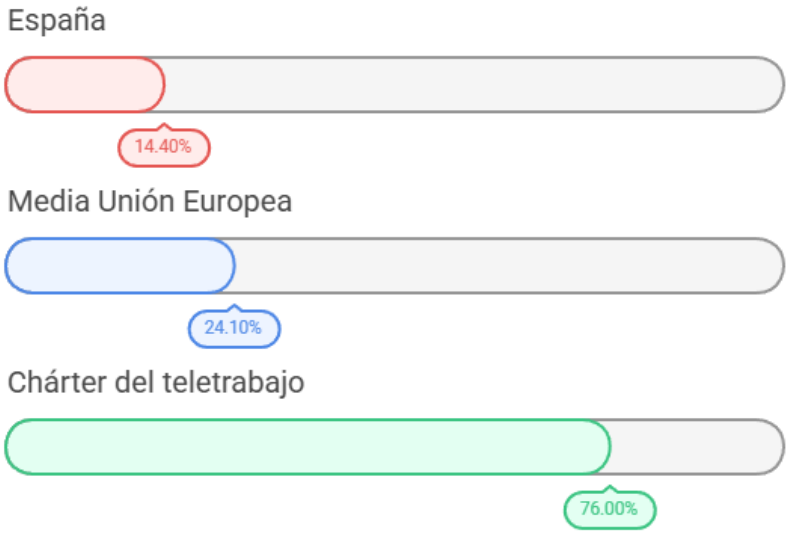


Esta variedad nos va a permitir obtener una perspectiva global sobre la implantación y evolución del teletrabajo en distintos contextos organizativos.

4. Porcentajes de teletrabajo en las entidades adheridas al Chárter

Porcentaje medio de plantilla que teletrabaja

Como cabía esperar tratándose de entidades adheridas al Charter, el análisis del porcentaje de plantilla que teletrabaja en estas organizaciones revela una clara tendencia hacia modelos con alta capacidad de flexibilidad. Prueba de ello es que, de media, **el 76 % de las plantillas de estas 65 compañías disfruta de teletrabajo**, una cifra que quintuplica la media nacional en España y triplica la media de la Unión Europea.



Un dato importante a destacar es que las entidades indican que, de media, un 20% de sus plantillas desempeñan puestos incompatibles con el teletrabajo, como pueden ser personal de fábrica, personal sanitario, conductores/as, entre otros, lo que implica que el teletrabajo solo puede ofrecerse, como máximo, al 80% de su personal.

Dentro de este porcentaje, el 95% hace uso de esta medida de forma voluntaria, ya que se trata de una herramienta de conciliación.

Estas cifras reflejan el compromiso, liderazgo y la firme apuesta de las entidades que forman parte del Chárter del Teletrabajo por fomentar modelos laborales más flexibles y adaptados a las necesidades de las personas trabajadoras.

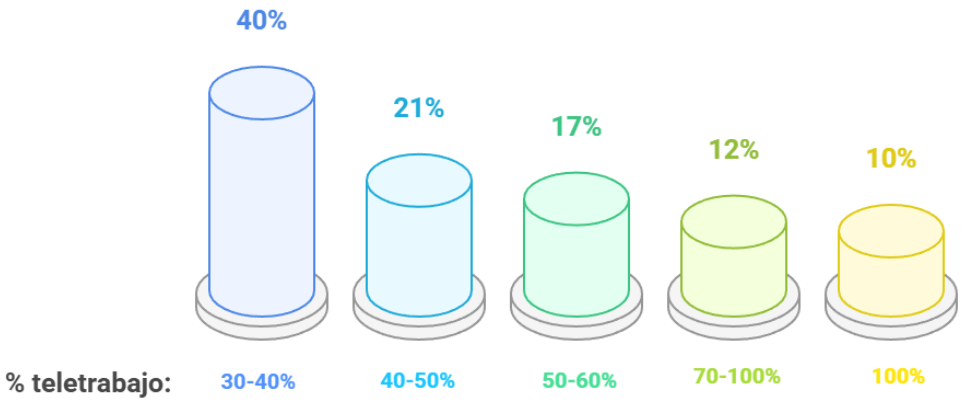
Porcentaje medio de teletrabajo

En promedio, el 54% de la jornada laboral semanal o mensual en las empresas del Chárter del Teletrabajo se realiza en modalidad de teletrabajo, lo que indica que más de la mitad del tiempo laboral puede desarrollarse a distancia.

Desglosando por tramos de implantación en las organizaciones:

- Un 40% de las entidades declara que entre el 30% y el 40% de su plantilla trabaja en modalidad remota.
- Un 21% se sitúa en la franja del 40% al 50%.
- Un 17% en el tramo del 50% al 60%.

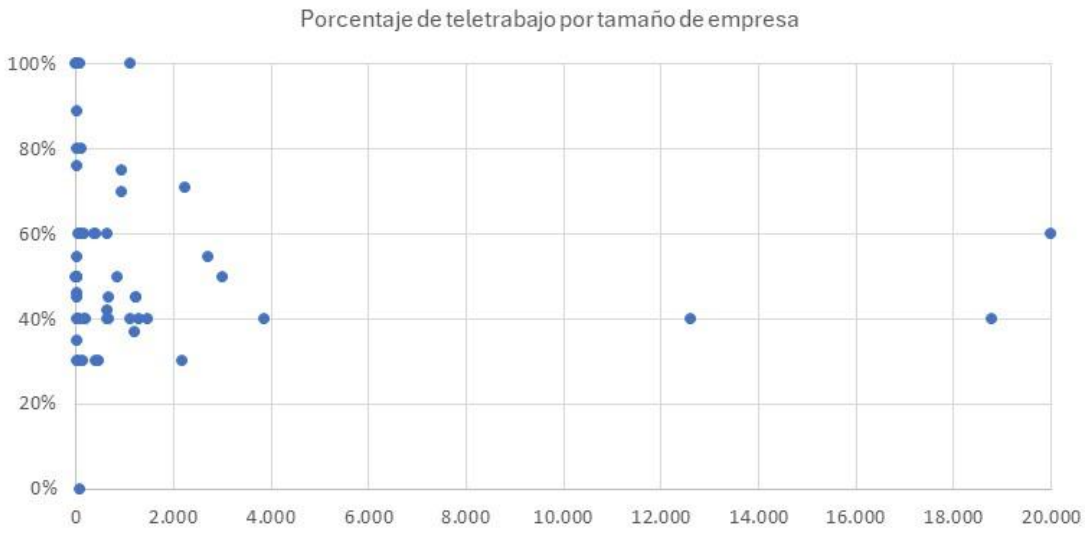
A medida que aumenta el porcentaje de teletrabajo, disminuye la proporción de organizaciones que lo adoptan en esos niveles. Solo un 10% ha alcanzado el 100% de teletrabajo, y los rangos superiores al 70% representan apenas un 12% del total.



El análisis del gráfico de dispersión que relaciona el porcentaje de teletrabajadores con el tamaño de las entidades no permite identificar una correlación directa entre ambas variables.

La mayoría de las organizaciones, independientemente de su tamaño, concentran su nivel de teletrabajo en torno al 40% y 60%, observándose también valores extremos, tanto bajos como elevados, en entidades pequeñas.

En el caso de las entidades de mayor tamaño, los niveles de teletrabajo implantado se sitúan en una franja variable, sin superar el 60%, lo que refuerza la ausencia de una relación directa entre el volumen de plantilla y el grado de teletrabajo efectivo.


Porcentaje de teletrabajo por tamaño de empresa
100%
80%
60%
40%
20%
0%
0
2.000
4.000
6.000
8.000
10.000
12.000
14.000
16.000
18.000
20.000

5. Beneficios e inconvenientes derivados de la implantación del teletrabajo

Antes de detallar los beneficios e inconvenientes asociados al teletrabajo, es importante destacar que el **98 % de las compañías encuestadas manifestaron haber obtenido beneficios tras la implantación** de este modelo laboral basado en la flexibilidad. En contraste, **solo el 26 % de las organizaciones indicaron haber encontrado alguna dificultad o inconveniente** derivado de su implementación.

A continuación, se presenta un desglose de los principales aspectos identificados

5.1 Beneficios percibidos del teletrabajo

El teletrabajo, cuando se implementa de forma adecuada, reporta importantes beneficios tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Su influencia positiva se evidencia especialmente en el desempeño laboral y el bienestar del personal.

Con el fin de conocer su impacto real, se consultó a las entidades adheridas al Chárter sobre los beneficios percibidos tras su implantación. Las respuestas permiten identificar tanto el grado de reconocimiento de cada beneficio como el nivel de impacto atribuido, clasificado como: **nulo, muy moderado, medio, alto o muy alto**.

Los 5 principales beneficios identificados

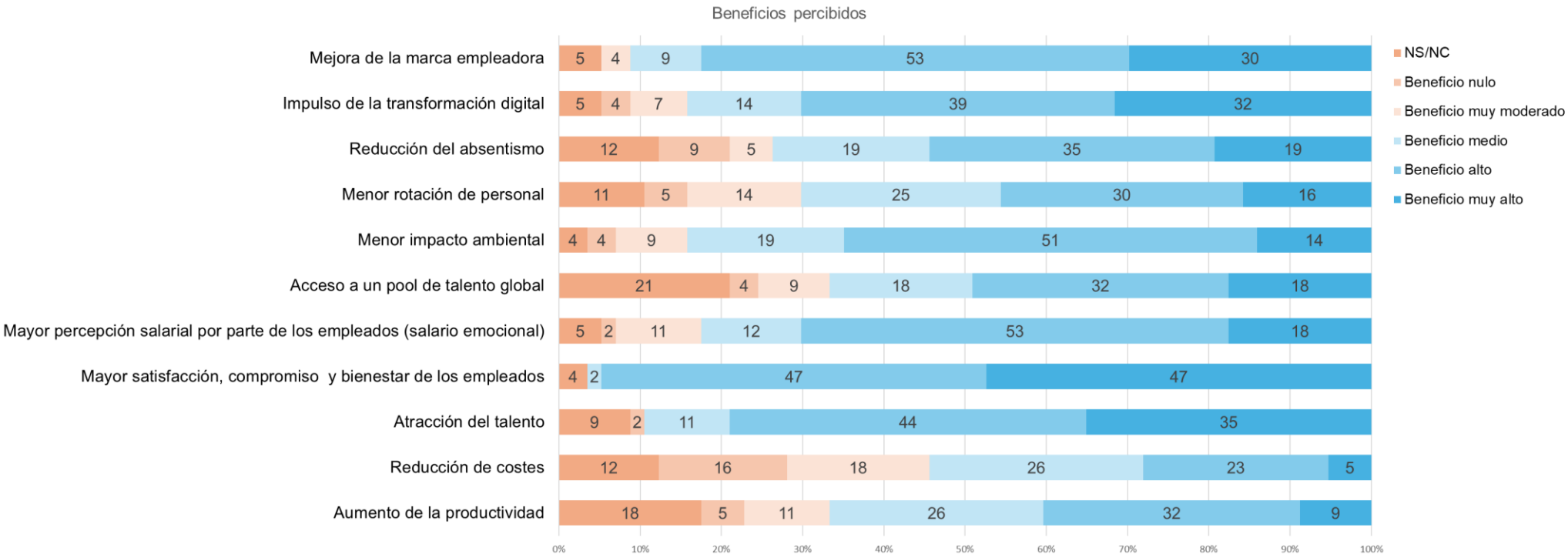
1. **Satisfacción, compromiso y bienestar del personal**
   - **94%** de las entidades considera este beneficio como **alto o muy alto**.
   - Es el aspecto **más valorado**, lo que refleja el fuerte impacto del teletrabajo en la experiencia del empleado.

2. **Mejora de la marca empleadora**
   - Percibido como beneficio **alto o muy alto** por el **83%** de las organizaciones.
   - Subraya el papel del teletrabajo en la **reputación interna y externa** de la entidad.

3. **Atracción del talento**
   - **79%** de las respuestas se sitúan en las categorías de **alto** y **muy alto**.
   - Refuerza la utilidad del teletrabajo en la **estrategia de captación** de perfiles cualificados.

4. **Percepción salarial emocional**
    - **71%** de las organizaciones considera este beneficio como **alto o muy alto**.
    - El teletrabajo aumenta el valor percibido del empleo, **sin necesidad de incrementos salariales directos**.

5. **Impulso a la transformación digital**
    - **71%** destaca este aspecto como beneficio relevante.
    - El teletrabajo actúa como **acelerador de la innovación y el cambio organizativo**.


Beneficios percibidos
Mejora de la marca empleadora
5
4
9
53
30
Impulso de la transformación digital
5
4
7
14
39
32
Reducción del absentismo
12
9
5
19
35
19
Menor rotación de personal
11
5
14
25
30
16
Menor impacto ambiental
4
4
9
19
51
14
Acceso a un pool de talento global
21
4
9
18
32
18
Mayor percepción salarial por parte de los empleados (salario emocional)
5
2
11
12
53
18
Mayor satisfacción, compromiso y bienestar de los empleados
4
2
47
47
Atracción del talento
9
2
11
44
35
Reducción de costes
12
16
18
26
23
5
Aumento de la productividad
18
5
11
26
32
9
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
NS/NC
Beneficio nulo
Beneficio muy moderado
Beneficio medio
Beneficio alto
Beneficio muy alto

Otros los beneficios analizados presentan una percepción positiva, aunque con una distribución más equilibrada entre las diferentes categorías de valoración.

Impacto ambiental: el 65% de las entidades lo valora positivamente, si bien con menor intensidad en la categoría de "muy alto". Destaca, no obstante, por ser uno de los beneficios menos cuestionados y con una baja tasa de respuestas nulas o NS/NC.

Reducción del absentismo: el 54% de las entidades lo considera un beneficio alto o muy alto, aunque un 26% lo califica como muy moderado o nulo. Esta disparidad podría estar relacionada con la naturaleza del puesto o con el sector de actividad.

Menor rotación de personal: el 46% de las entidades percibe un impacto alto o muy alto, frente a un 30% que mantiene una percepción baja. Esta diferencia puede deberse a factores estructurales que influyen en la fidelización del personal.

Acceso a un pool de talento global: el 50% lo valora como beneficio alto o muy alto, mientras que un 21% lo considera nulo. Esto sugiere que se trata de una oportunidad aún poco aprovechada por algunas organizaciones.

Existen también beneficios cuya percepción positiva es más moderada o desigual, lo que refleja cierta dificultad para medir su impacto directo o bien una experiencia organizativa aún incipiente.

Reducción de costes: muestra una percepción fragmentada. Solo el 28% de las entidades la considera un beneficio alto o muy alto, frente a un 28% que la sitúa como muy moderado o nulo y un 12% que no sabe o no contesta. Esto indica que su impacto económico directo no siempre resulta evidente o puede verse contrarrestado por otros costes operativos asociados al teletrabajo.

Aumento de la productividad: el 41% lo identifica como un beneficio alto o muy alto. Sin embargo, un 34% lo percibe como muy moderado o nulo y hasta un 18% no ofrece respuesta. Esta dispersión sugiere la necesidad de desarrollar indicadores específicos que permitan evaluar de forma objetiva la productividad en entornos no presenciales.

Al preguntar a las entidades por otros beneficios que se consideren relevantes como consecuencia de la implantación del teletrabajo las respuestas obtenidas muestran una alta concentración en aspectos humanos, organizativos y estratégicos.

Seguidamente se sintetizan los otros beneficios más destacados:

- **Conciliación y bienestar**: La mayoría de las entidades alude a una mejora significativa en la conciliación entre la vida personal y profesional. Se señala una mayor capacidad de autoorganización del tiempo, reducción de la carga y el estrés, y una gestión más eficaz del tiempo personal-familiar.
- **Clima y cultura organizacional**: Se menciona una mejora del clima laboral y un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, reforzado por métricas como el eNPS (Net Promoter Score), que en una de las entidades alcanzó un 42, muy por encima de la media nacional.

- **Flexibilidad y transformación del modelo laboral**: El teletrabajo se reconoce como el pilar fundamental de las políticas de bienestar laboral. Las entidades destacan su capacidad para aportar flexibilidad y adaptabilidad, tanto a nivel individual como organizativo.
- **Eficiencia y evolución organizativa**: Algunas respuestas apuntan a una optimización de los espacios de trabajo, reformulación de procesos (como la formación o la comunicación interna) y una evolución hacia modelos más ágiles e innovadores.
- **Impacto en la igualdad y el talento**: Se han observado efectos positivos en la reducción de permisos por cuidado de hijos, mayor estabilidad del talento femenino y una mayor presencia del talento local en proyectos internacionales, favoreciendo la diversidad y el aprendizaje colaborativo.

5.2 Inconvenientes percibidos del teletrabajo

El análisis de los resultados obtenidos permite identificar los principales desafíos que las entidades reconocen en la implantación y consolidación del modelo de teletrabajo. Si bien sus beneficios están ampliamente valorados, también se evidencian inconvenientes que afectan a la gestión, la cultura organizativa y la operatividad del sistema.

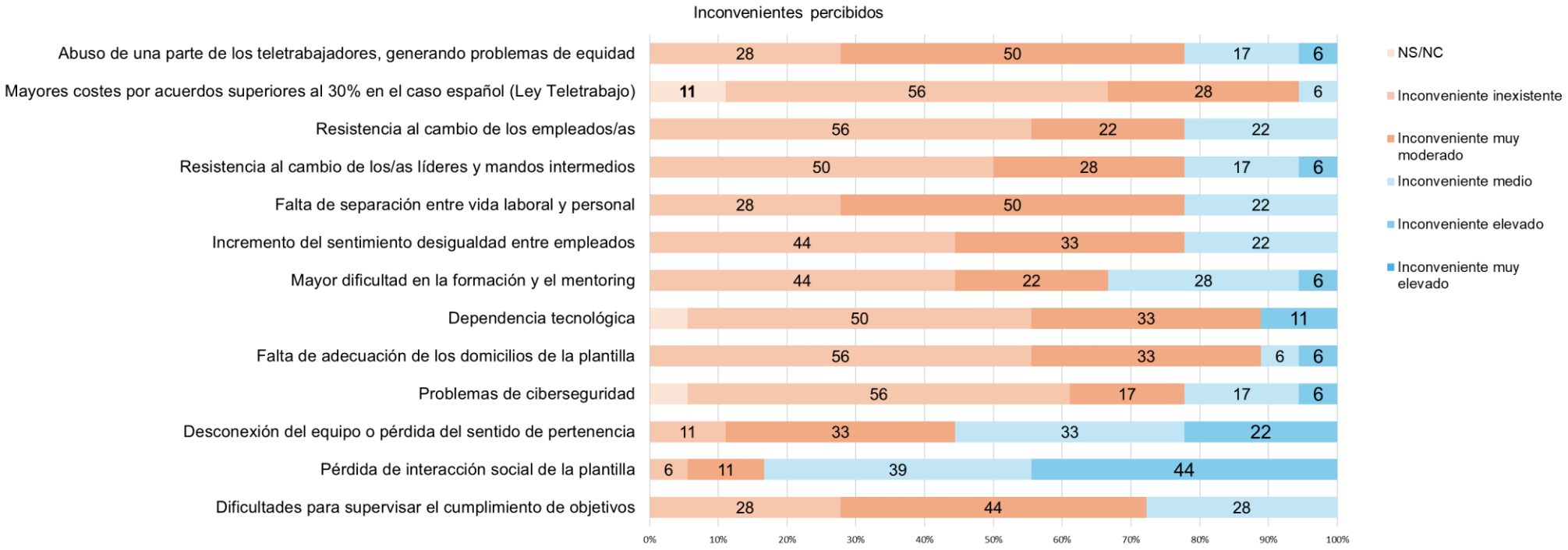
Entre las dimensiones analizadas, la **dimensión social y cultural** aparece como la más afectada. Se percibe una pérdida de interacción y cohesión que impacta directamente en la **motivación**, el **sentido de pertenencia** y el **clima laboral**.

En concreto, los dos principales inconvenientes señalados por las entidades son:

1. **Pérdida de interacción social entre la plantilla**, identificada como el inconveniente más importante por el 44 % de las entidades, y como medio por un 39 %. Este elevado nivel de consenso refleja que, pese a los avances en conectividad, el aislamiento laboral continúa siendo uno de los grandes retos del trabajo remoto.
2. **Desconexión del equipo o pérdida del sentido de pertenencia**, que es valorada como inconveniente medio por el 33 % y como elevado por el 22 % de las entidades.

En contraposición, los factores que presentan una menor percepción de inconvenientes son los siguientes:

- Los **mayores costes asociados** a acuerdos con más del 30 % de teletrabajo (según lo establecido en la Ley de Teletrabajo en España).
- La **dependencia tecnológica**, que no ha sido señalada como una barrera significativa por la mayoría de las entidades.

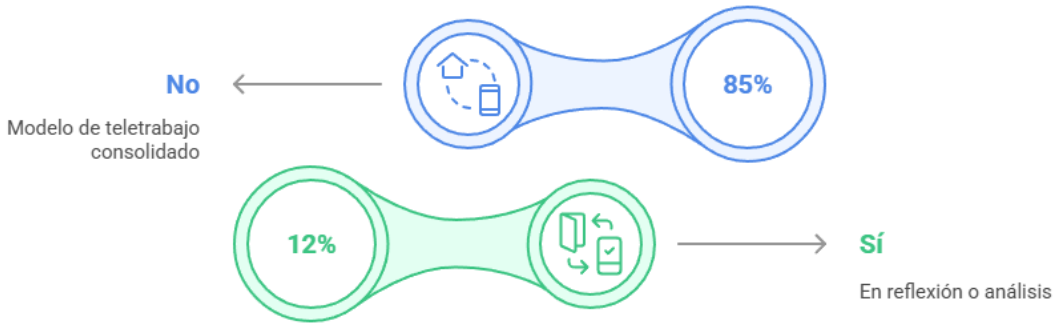

Inconvenientes percibidos
Abuso de una parte de los teletrabajadores, generando problemas de equidad
28
50
17
6
Mayores costes por acuerdos superiores al 30% en el caso español (Ley Teletrabajo)
11
56
28
6
Resistencia al cambio de los empleados/as
56
22
22
Resistencia al cambio de los/as líderes y mandos intermedios
50
28
17
6
Falta de separación entre vida laboral y personal
28
50
22
Incremento del sentimiento desigualdad entre empleados
44
33
22
Mayor dificultad en la formación y el mentoring
44
22
28
6
Dependencia tecnológica
50
33
11
Falta de adecuación de los domicilios de la plantilla
56
33
6
6
Problemas de ciberseguridad
56
17
17
6
Desconexión del equipo o pérdida del sentido de pertenencia
11
33
33
22
Pérdida de interacción social de la plantilla
6
11
39
44
Dificultades para supervisar el cumplimiento de objetivos
28
44
28
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
NS/NC
Inconveniente inexistente
Inconveniente muy moderado
Inconveniente medio
Inconveniente elevado
Inconveniente muy elevado

Al preguntar a las entidades por otros inconvenientes o perjuicios que se consideren relevantes como consecuencia de la implantación del teletrabajo, los principales inconvenientes señalados por las organizaciones se agrupan en torno a los siguientes ejes:

- **Dificultades de liderazgo y gestión remota:** Se evidencia una limitación en la capacidad del management para liderar eficazmente equipos a distancia. Se destaca la complejidad de hacer seguimiento y mantener la cohesión operativa sin contacto directo.
- **Pérdida de cohesión e identidad corporativa:** El teletrabajo ha reducido el sentimiento de pertenencia y ha generado aislamiento en determinados perfiles del equipo. Esto puede afectar al compromiso y la integración cultural.
- **Déficit en creatividad y espontaneidad:** Varias entidades advierten sobre una disminución de la creatividad y la pérdida de la dimensión humana del trabajo. La falta de espacios informales o espontáneos limita la generación de ideas, el intercambio no planificado y la innovación.
- **Problemas en la comunicación interna:** Se han detectado carencias en la fluidez y profundidad de la comunicación, sobre todo en temas informales o transversales, que tienden a perderse en entornos virtuales.
- **Adaptación y seguimiento de procesos:** La transición al modelo remoto ha implicado ajustes lentos en algunos procesos organizativos, afectando su continuidad o evaluación efectiva.

6. ¿Está consolidado el teletrabajo en las entidades adheridas al Chárter?

Al preguntar a las entidades adheridas al Chárter si actualmente se encuentran en un momento de reflexión, tan solo 8 entidades respondieron afirmativamente, lo que representa un 12%. En contraste, el 88% indicó que el modelo de teletrabajo está suficientemente consolidado y no se plantean revisarlo en este momento.



Al profundizar en las 8 entidades que conforman el 12% de organizaciones que se encuentran en un momento de reflexión, observamos que tan solo la mitad de ellas (es decir, un 6%) están considerando **disminuir el teletrabajo**. Esta decisión responde a diversas razones, como la necesidad de fomentar una mayor interacción entre los equipos completos, la desconexión emocional, los retos en la atención al cliente y dificultades relacionadas con la coordinación.

Por otro lado, el otro 6% también se encuentra en un proceso de reflexión, pero con un enfoque distinto: **mejorar su estructura organizativa o reforzar el liderazgo en entornos remotos**, con el objetivo de optimizar su funcionamiento sin necesariamente reducir el trabajo a distancia.

7. Conclusiones

A continuación, se reflejan las principales conclusiones del informe sobre entidades del Charter del Teletrabajo:

1. Las entidades adheridas al **Chárter del Teletrabajo, con un 76% de su plantilla en modalidad de teletrabajo, triplican la media de la Unión Europea (24,1%) y quintuplican la media nacional en España (14,4%).**

2. Estas entidades ofrecen, de media, un **54% de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo,** lo que equivale a más de la mitad de la jornada.

3. El **98% de** las entidades adheridas afirma que esta cultura **genera beneficios** para la compañía.

4. Los **beneficios identificados del teletrabajo son múltiples y de gran relevancia**. Entre los más destacados se encuentran:
    - Satisfacción, compromiso y bienestar del personal
    - Mejora de la marca empleadora
    - Atracción del talento
    - Percepción de mejora en el salario emocional
    - Impulso a la transformación digital

5. **Solo el 26% de las entidades ha señalado haber experimentado inconvenientes** derivados del teletrabajo, calificándolos como de nivel medio o moderado.

6. Entre los **inconvenientes más mencionados** destacan:
    - Pérdida de interacción social entre la plantilla
    - Desconexión del equipo o pérdida del sentido de pertenencia

7. Tan solo un **6% de las entidades** participantes se encuentra actualmente en un proceso de **reflexión sobre esta materia, con el objetivo de valorar una posible disminución del porcentaje de teletrabajo.**

8. En contraposición **el 94% no se plantea reducir o disminuir el porcentaje de teletrabajo.**

9. Como muestra de todo lo anterior, se puede afirmar que **las entidades del Chárter del Teletrabajo son, sin duda, compañías líderes en la cultura de la flexibilidad**, pudiendo servir como ejemplo para muchas otras empresas a nivel mundial que deseen seguir sus pasos.

10. De igual forma, **tras el análisis de los beneficios e inconvenientes** percibidos del teletrabajo, **se concluye de manera rotunda que apostar por esta cultura genera muchos más beneficios que desventajas**. Por ello, animamos a sumarse a este movimiento en favor de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como de la responsabilidad social, la diversidad, la inclusión y la productividad.

8. Bibliografía

- Eurostat. (2023). Employed persons working from home.
- INE. (2024). Encuesta de Población Activa.
- InfoJobs & Esade. (2024). IV Radiografía del teletrabajo.
- Fundación Adecco. (2024). Monitor de Oportunidades.
- Ministerio de Trabajo. (2024). Flash Teletrabajo.
- Robert Walters. (2025). Informe de Teletrabajo.
- OIT. (2021). El teletrabajo más allá de la pandemia.

www. soyefr.org/charter-del-teletrabajo/