

INFORME:
Impacto del teletrabajo en la plantilla
desde la perspectiva de género
260406

**III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE
MADRID Y SUS ORGANISMOS AUTONOMOS**

ÍNDICE

INTRODUCCION	3
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	4
2. ANALISIS DE LAS SOLICITUDES DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	10
2.1 Total de solicitudes: evolución de la distribución de las solicitudes por sexo.	10
2.2 Distribución de las solicitudes formuladas según los ámbitos competenciales:.....	12
2.3 Tipos de medidas de conciliación solicitadas.....	14
3. ANALISIS ESPECÍFICO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE CATEGORÍAS APTAS O NO APTAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO.	20
4. CONCLUSIONES.....	27

INTRODUCCION

Impacto del teletrabajo en la plantilla desde la perspectiva de género

El III Plan de igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos establece en su Línea 3: “Las Personas” la medida 3.3.1: “Realizar un estudio sobre el impacto del teletrabajo en la plantilla desde la perspectiva de género”.

El presente estudio tiene como objeto el cumplimiento del compromiso adquirido desde la Corporación municipal en analizar, desde la perspectiva de género, la implantación del teletrabajo en el personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos y su posible incidencia en las solicitudes de alguna medida de conciliación presentadas.

Para ello la metodología utilizada ha sido:

1. Análisis de la situación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid desde una perspectiva de género
2. Análisis de las solicitudes de medidas de conciliación, en datos globales y por categorías profesionales
3. Análisis de las medidas de conciliación desde la perspectiva de las categorías teletrabajables y no teletrabajables.
4. Conclusiones.

A este respecto, se dispone de información suministrada periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre las medidas de conciliación solicitadas por el personal municipal en cumplimiento de la medida 3.7.1 “Informar a la Comisión de Igualdad sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral.”

Las fuentes de las que se han obtenido los datos son:

- Relación de Puestos de Trabajo
- SAP
- Informes sobre conciliación elaborados por esta Dirección General de Función Pública y trasladados a la Comisión de Igualdad

Los datos están referidos a 31 de diciembre de 2025, y se han comparado con datos de los ejercicios anteriores, 2022, 2023 y 2024, así como 2019, como año previo al régimen de prestación del servicio mediante teletrabajo.

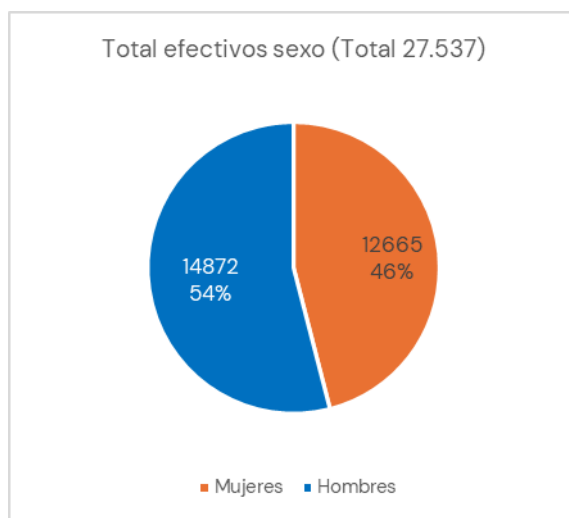
Hay que tener en cuenta las limitaciones encontradas en la elaboración del informe. Fundamentalmente viene derivadas del hecho de que determinados datos sobre medidas de conciliación que no tienen incidencia en SAP, como por ejemplo la flexibilidad horaria, sólo pueden obtenerse directamente de los centros directivos, y en concreto esta información desglosada en categorías profesionales comenzó a incorporarse a los informes de conciliación en el año 2023, por lo que se desconoce la información de años anteriores.

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

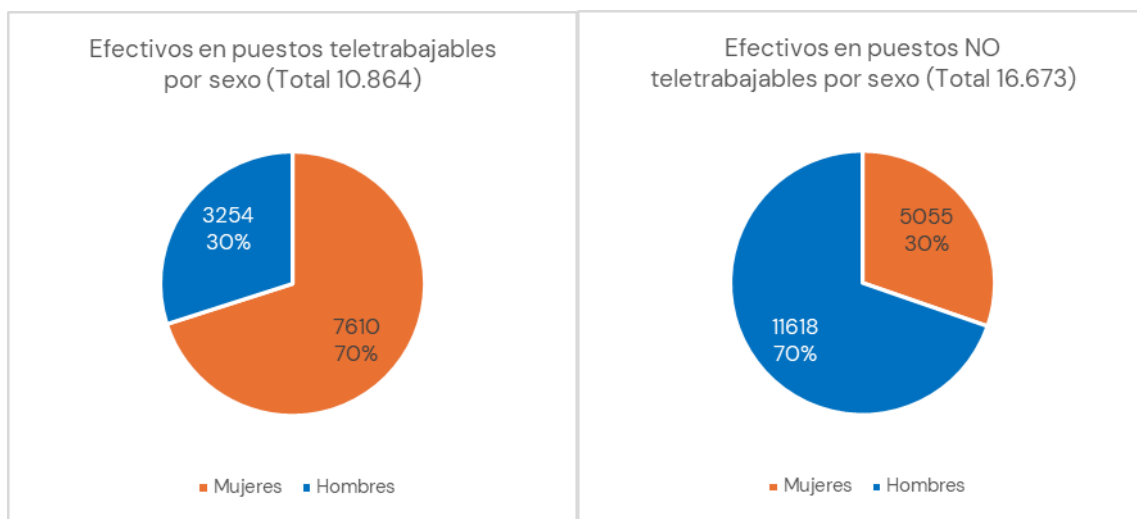
El teletrabajo se regula por el Acuerdo de 17 de septiembre de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo de 8 de septiembre de 2020 de la Mesa General de Negociación de empleados públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos de criterios para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid.

Posteriormente, la Resolución de 4 de abril de 2022 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos aprobó la Instrucción por la que se establecen pautas para la aplicación de los criterios de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

En términos totales, la plantilla del Ayuntamiento de Madrid se encuentra dentro del rango de equilibrio de género del 40%-60%, pues la proporción global de mujeres es del 47% y la de hombres el 53% (datos a 31 diciembre 2025, fuente SAP):



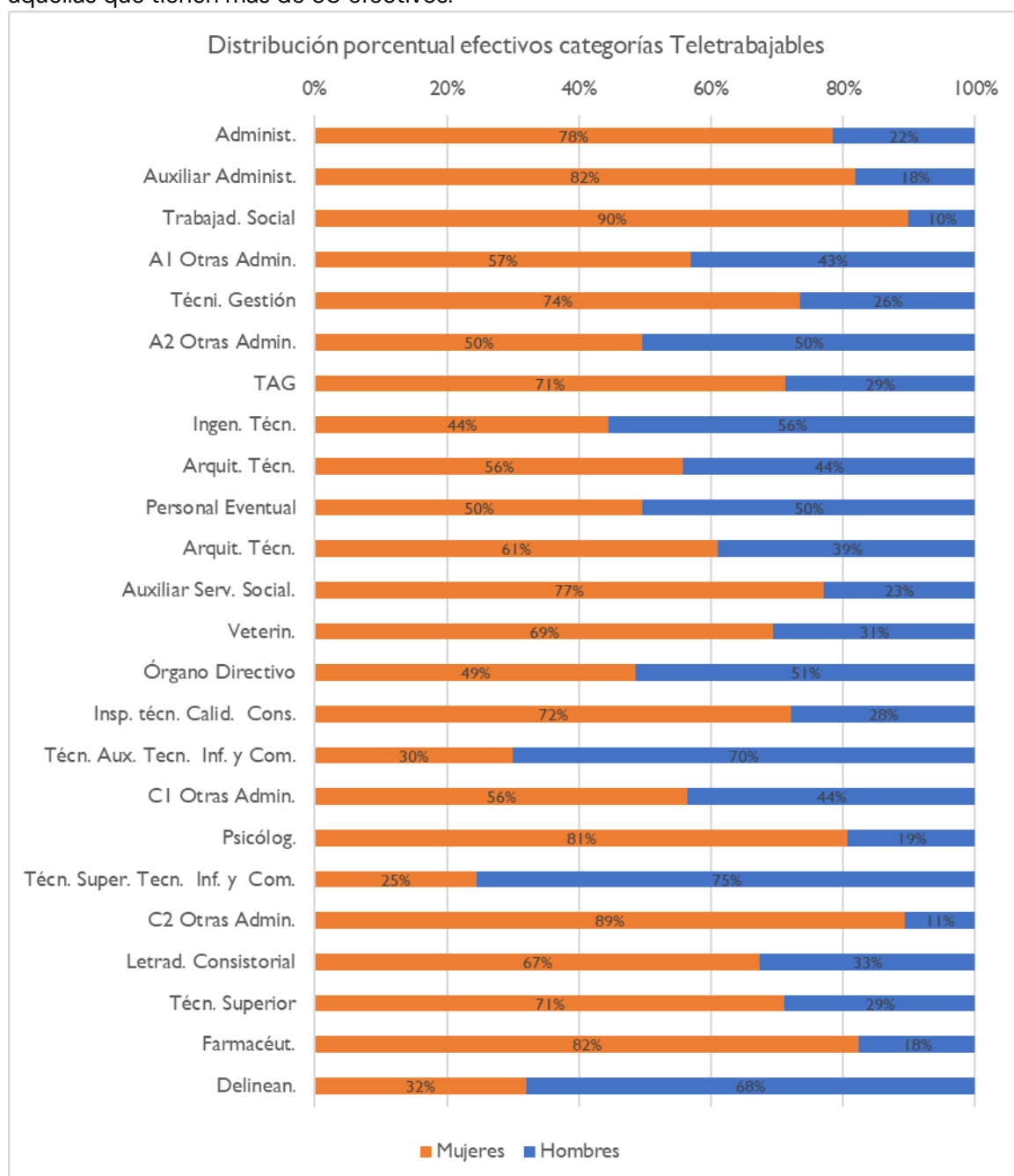
Si analizamos en la RPT los efectivos en puestos teletrabajables y no teletrabajables desde la perspectiva de género, la situación es la siguiente:

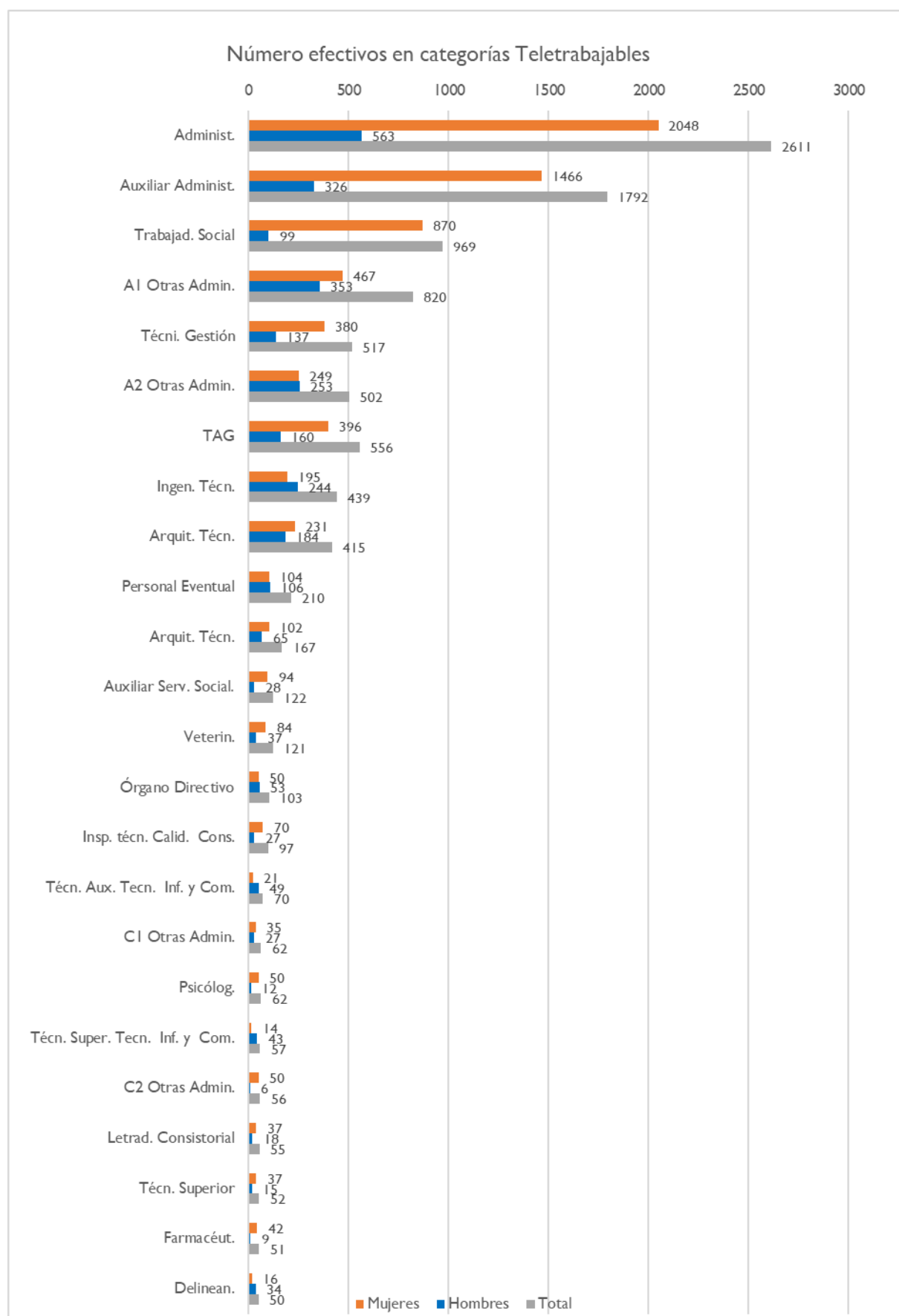


Como puede observarse, los puestos teletrabajables están ocupados en un 70% por mujeres, y el 30% por hombres. La situación, es la contraria cuando se trata de puestos no teletrabajables, pues el 70% de tales puestos están ocupados por hombres y el 30% por mujeres.

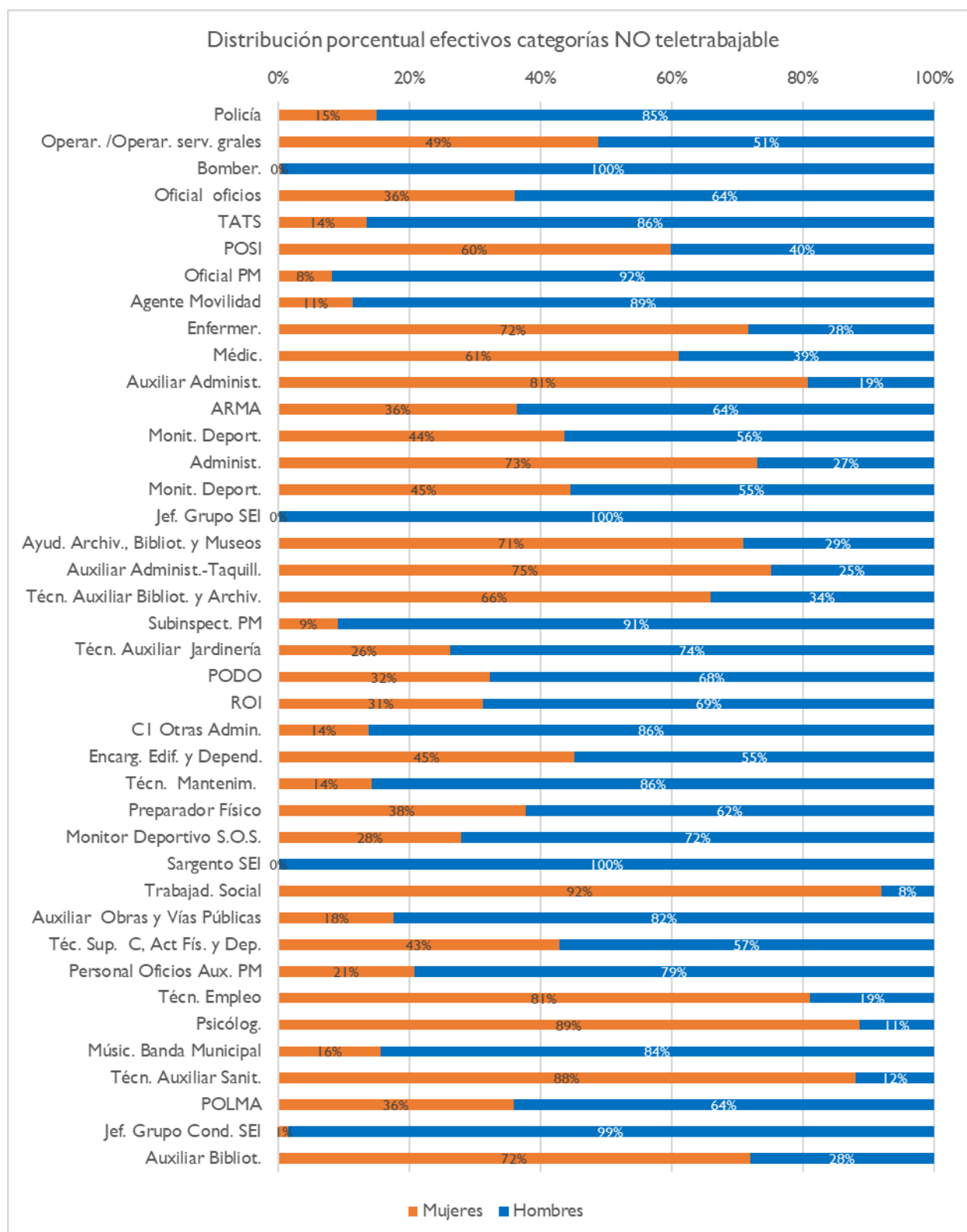
La explicación de esta diferencia se encuentra en la naturaleza de las categorías que pueden acceder o no al teletrabajo, dado que la mayoría de los puestos no teletrabajables corresponden a categorías desempeñadas mayoritariamente por hombres (policía, bomber., TATS, , agentes movilidad, etc.).

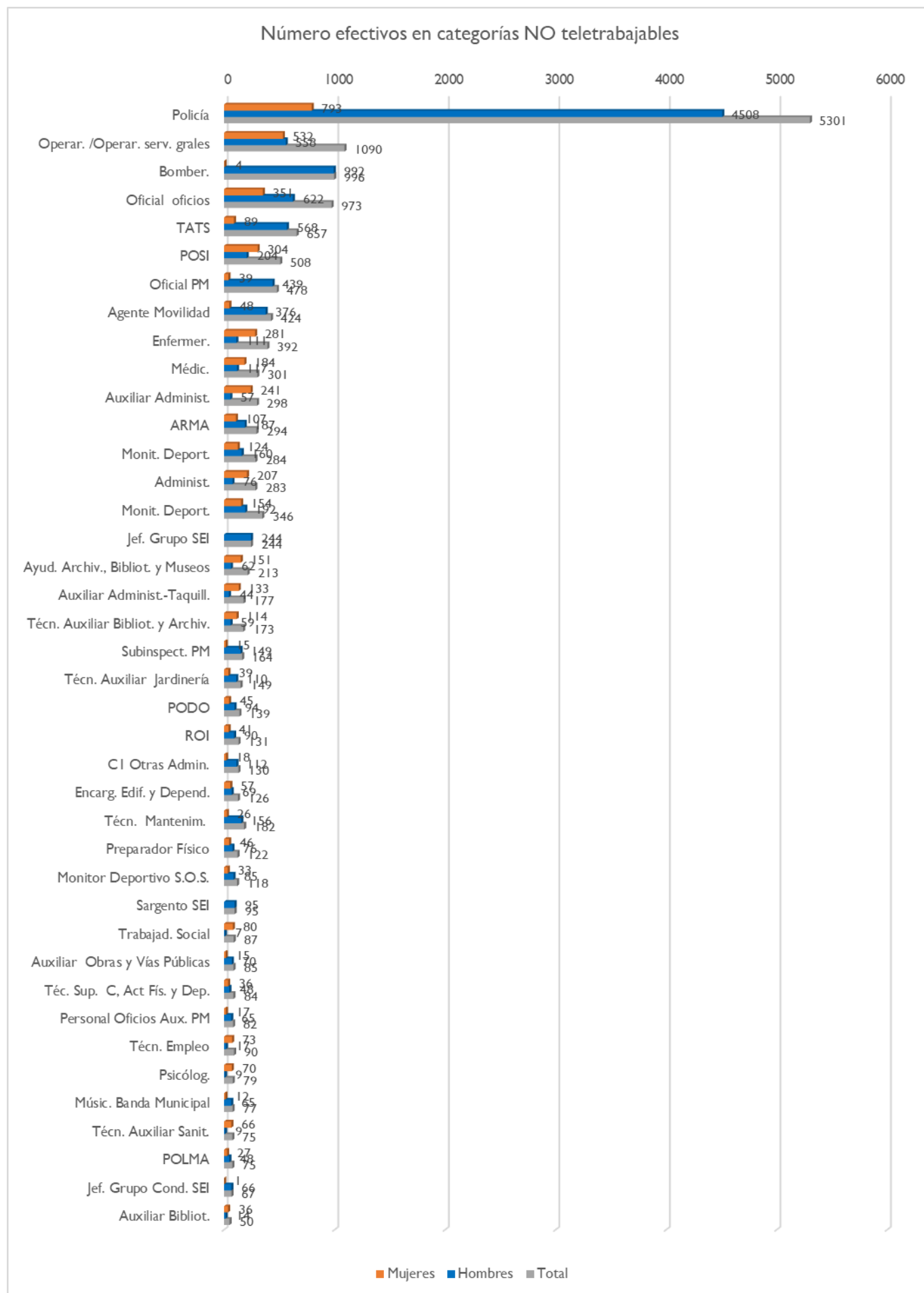
A continuación, se presentan unos gráficos con las categorías vinculadas a puestos teletrabajables y no teletrabajables, con el número de efectivos de cada una de ellas desglosado por sexo. Se muestran en términos absolutos y en términos de porcentaje para visualizar cómo se distribuye la plantilla municipal. Dada la pluralidad de categorías existentes, se han tomado aquellas que tienen más de 50 efectivos.





Analizando ambos gráficos se observa que los puestos de las categorías teletrabajables, están ocupados en un 70% por mujeres. Además, en todos los puestos de estas categorías teletrabajables hay más de un 50% de mujeres salvo en las de ingen. técn (44%), técn. auxiliar técn inform. y común. (30%) técn. super. técn. inform. y común. (25%), y delineante (32%).





En el supuesto de estas categorías que no admiten el teletrabajo, sus puestos están ocupados en un 70% por hombres. Además, en todas ellas, hay mayoría de hombres salvo en las categorías relacionadas con bibliotecas, archivos y museos, puestos administrativos con atención al público, enfermería, medicina y psicología, y técn. de empleo.

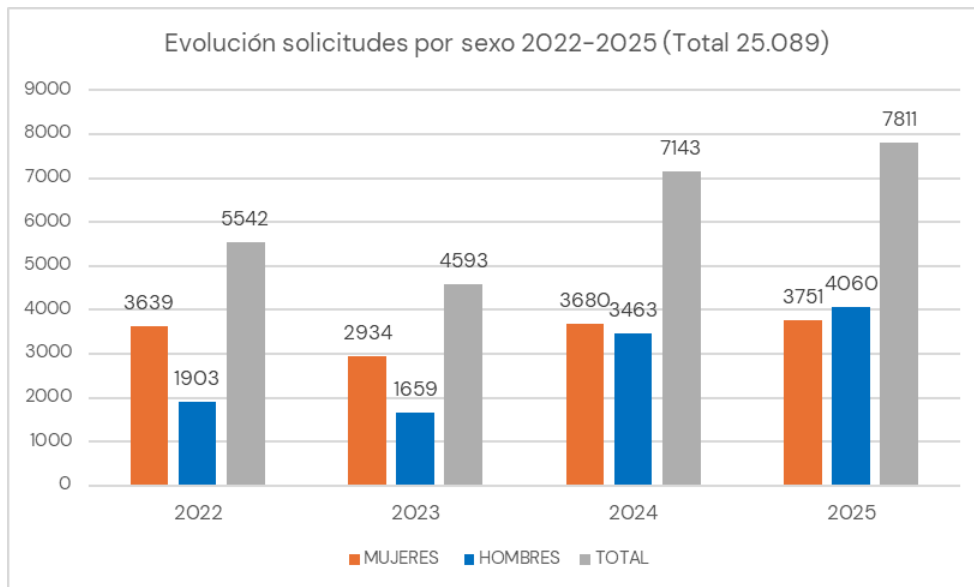
Como conclusión a este apartado, el 70% de los puestos teletrabajables están ocupados por mujeres, mientras que en el caso de puestos que no admiten la modalidad de prestar el servicio en régimen de teletrabajo, el 70% de estos puestos están ocupados por hombres.

Como se ha observado ello responde a que las categorías de puestos no teletrabajables son categorías en las que existe una fuerte presencia de hombres frente a mujeres (categorías de la Policía Municipal, Bomberos, TATS...), mientras que las categorías en las que la presencia de mujeres es mayoritaria admiten la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

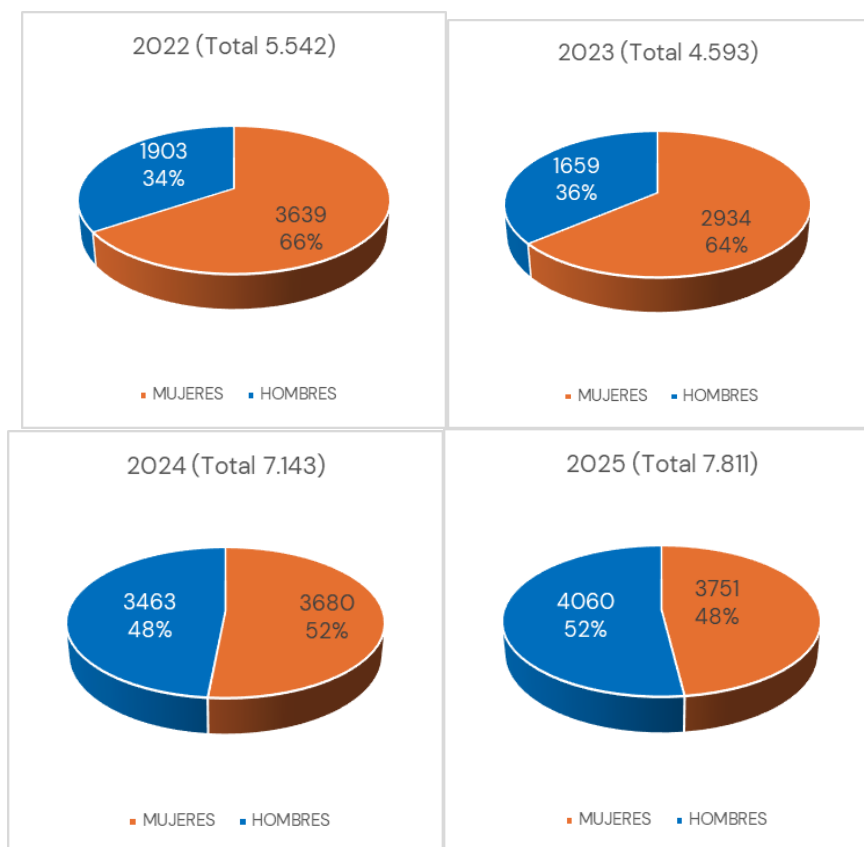
2. ANALISIS DE LAS SOLICITUDES DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE MADRID DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

2.1 Total de solicitudes: evolución de la distribución de las solicitudes por sexo.

Se analizan a continuación las solicitudes presentadas de medidas de conciliación por personal municipal desglosadas por sexo. La información procede de los informes que de manera trimestral y anual se elaboran desde la Dirección General de Función Pública desde el año 2022.



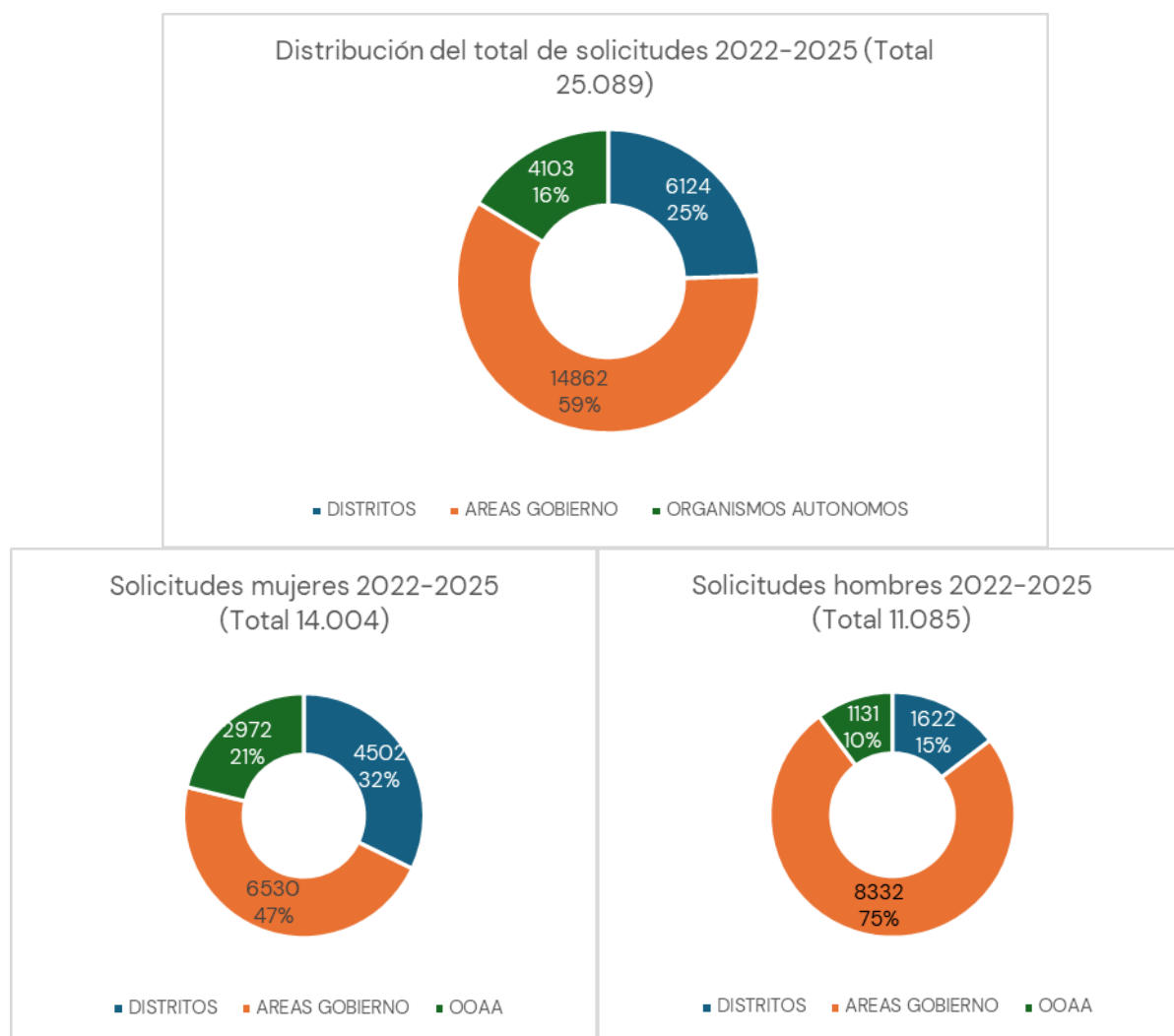
Analizando los datos se observa que las mujeres han presentado mayor número de solicitudes de medidas de conciliación que los hombres hasta el 2024. A partir del 2024 al incorporarse a los análisis la medida de conciliación de la bolsa de horas, las solicitudes presentadas por los hombres se han incrementado llegando a un 52% en 2025.



Como puede observarse, 2025 es el primer año en el que el número de solicitudes de conciliación presentadas por los hombres supera al de las mujeres.

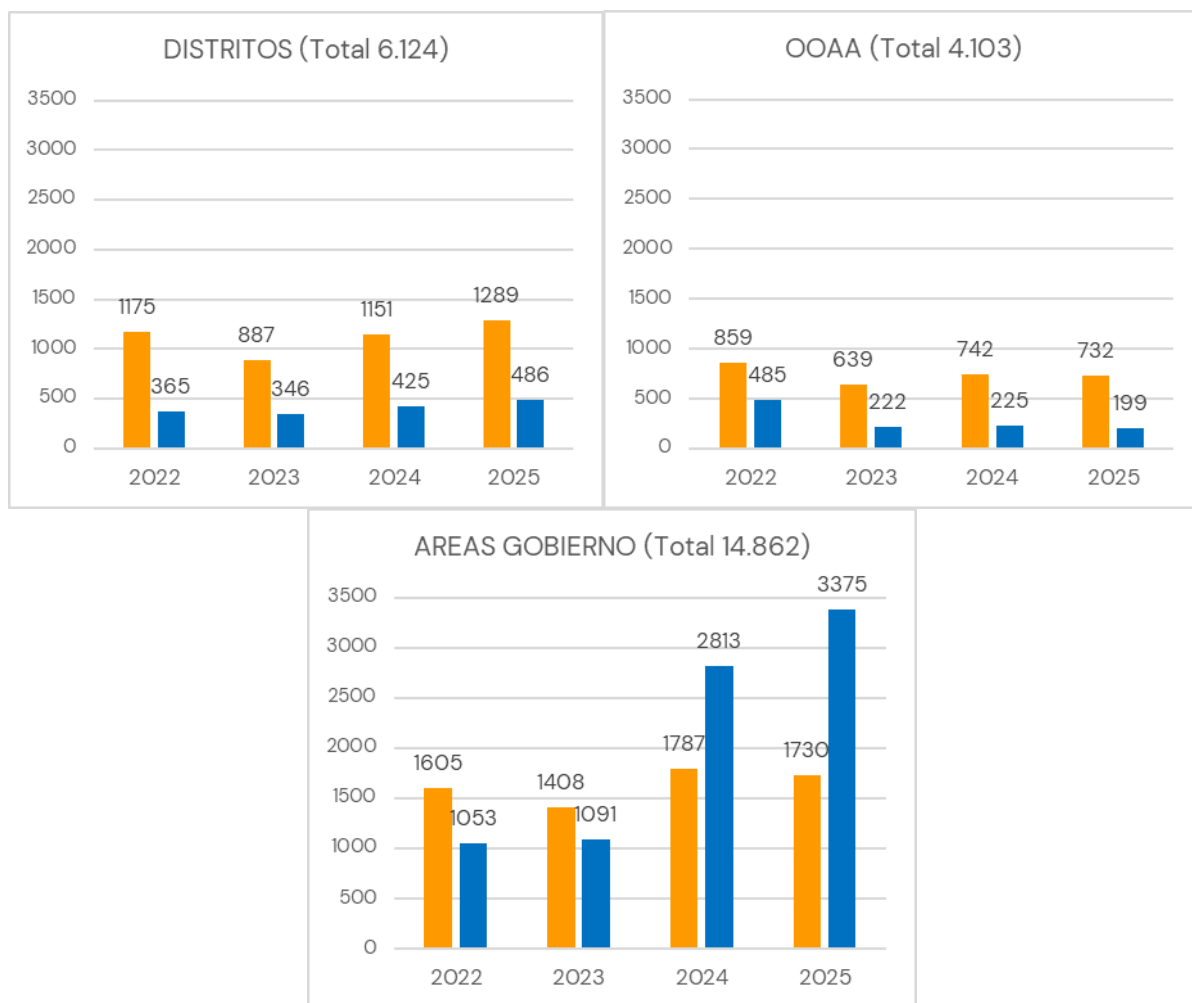
2.2 Distribución de las solicitudes formuladas según los ámbitos competenciales:

Se analizan a continuación los datos referidos a las solicitudes de medidas de conciliación distribuidas según áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos.



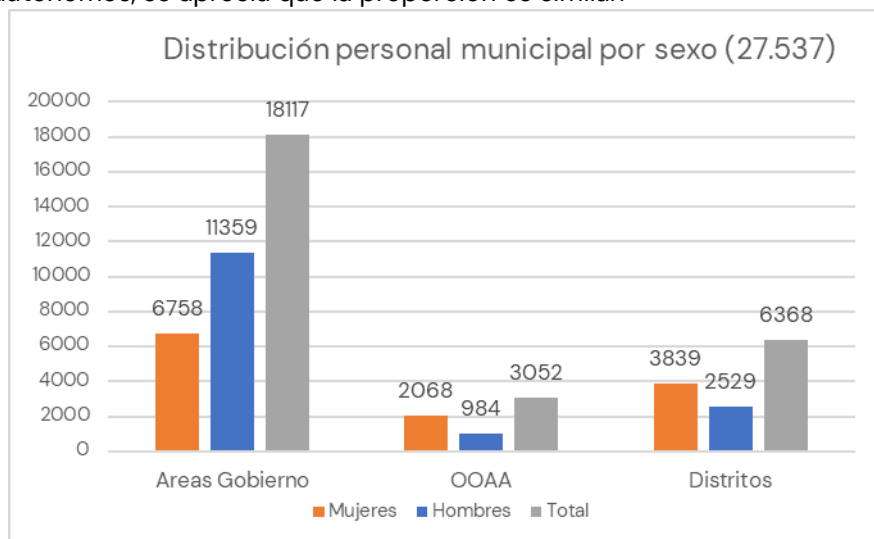
Más de la mitad de las solicitudes recibidas en 2022 a 2025 corresponde al personal que presta servicios en las Áreas de Gobierno, seguido de los distritos y finalmente de los organismos autónomos.

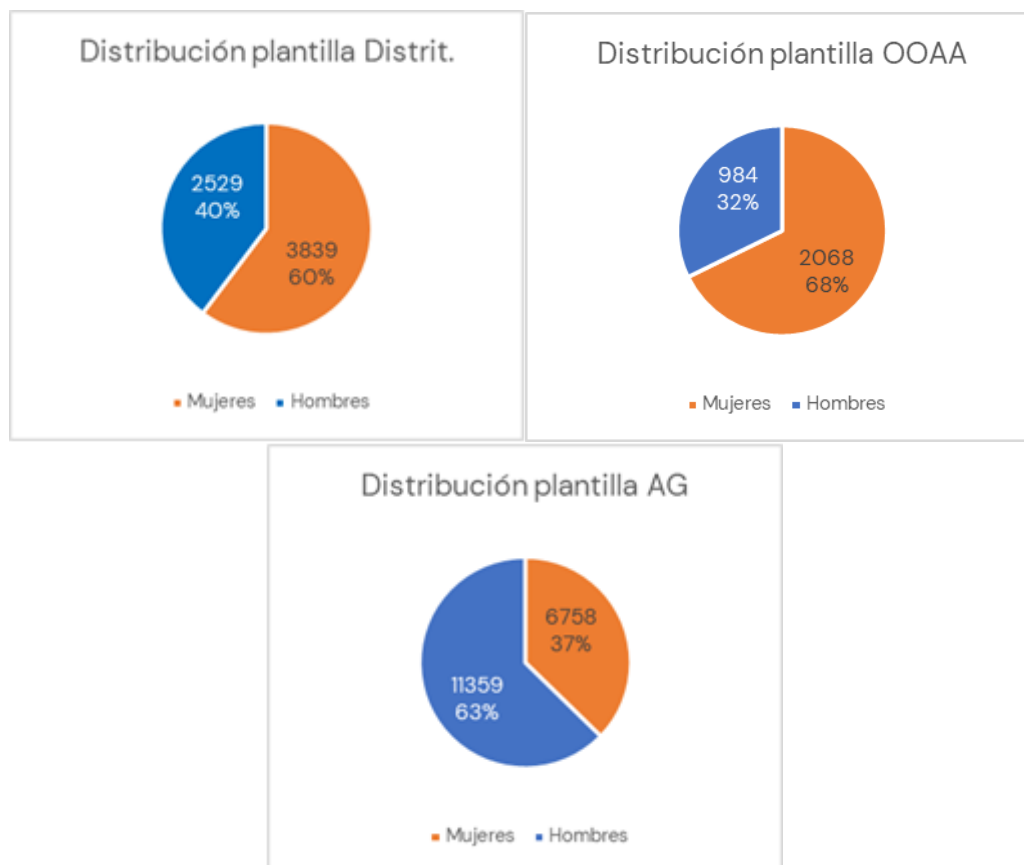
En relación con las mujeres la distribución de las solicitudes es ligeramente superior en las áreas de gobierno, mientras que en el caso de los hombres el 74% de las solicitudes se concentran en las áreas de gobierno.



De acuerdo con los gráficos expuestos, mientras en los distritos y organismos autónomos, las solicitudes presentadas por las mujeres superan ampliamente las realizadas por hombres, en las áreas de gobierno, el número de solicitantes masculinos ha ido creciendo desde el 2022 llegando a superar a las mujeres en el 2024 y 2025.

Si comparamos estos datos referidos a las solicitudes de conciliación presentadas con la información sobre la distribución del personal municipal en áreas de gobierno, distritos y organismos autónomos, se aprecia que la proporción es similar:





2.3 Tipos de medidas de conciliación solicitadas.

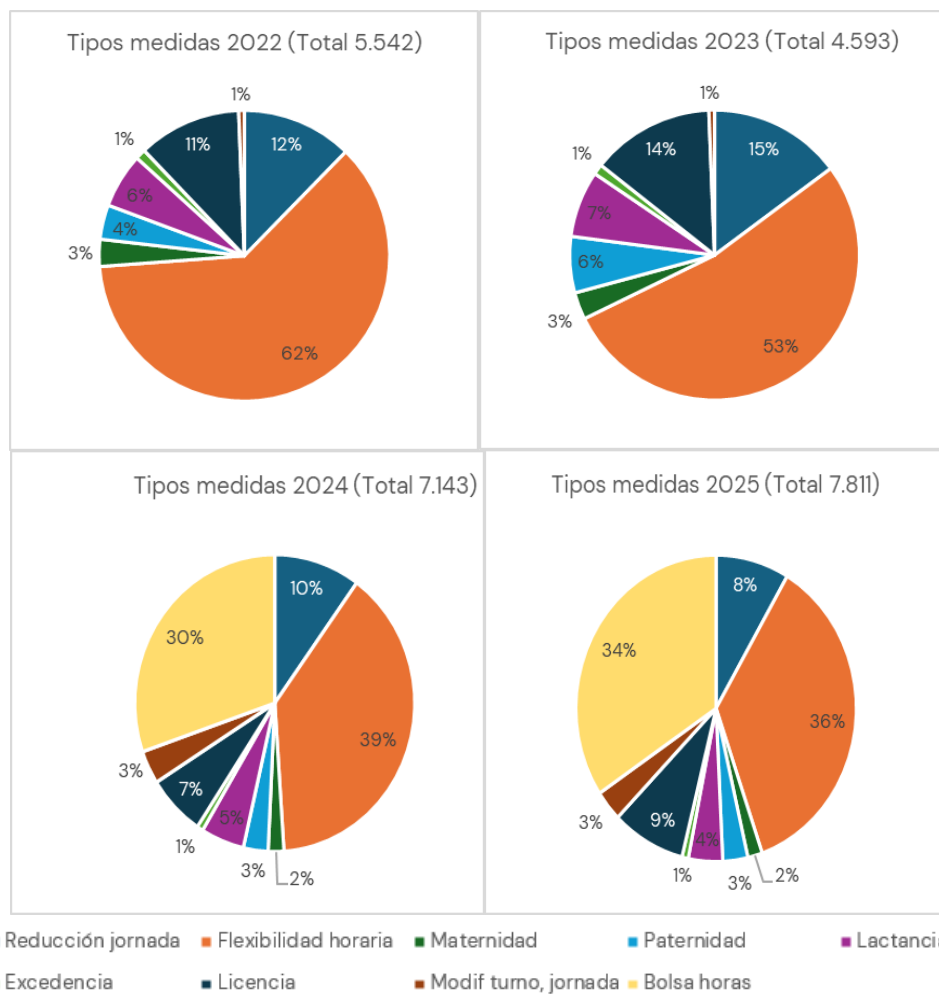
a) Datos totales

Se analizan a continuación los datos referidos a las diferentes medidas de conciliación solicitadas por el personal municipal durante los años 2022 a 2025¹.

Total solicitudes	2022		2023		2024		2025	
Reducción jornada	682	12%	680	15%	712	10%	661	8%
Flexibilidad horaria	3.409	62%	2.433	53%	2.785	39%	2.828	36%
Maternidad	167	3%	139	3%	129	2%	132	2%
Paternidad	212	4%	288	6%	204	3%	225	3%
Lactancia	337	6%	341	7%	358	5%	309	4%
Excedencia	64	1%	53	1%	51	1%	57	1%
Licencia	636	11%	630	14%	479	7%	662	8%
Modif turno, jornada	35	1%	29	1%	260	4%	254	3%
Bolsa horas					2.165	30%	2.683	34%
Total	5.542	100%	4.593	100%	7.143	100%	7.811	100%

Como puede observarse, hasta el 2023, la flexibilidad horaria era la medida más solicitada. Sin embargo, en 2024 ha comenzado a tenerse en cuenta las solicitudes de bolsa de horas, alcanzando esta medida una gran relevancia en el total de datos.

¹ En 2024 se incorporaron las solicitudes de bolsa de horas y las formuladas al amparo del Protocolo de Conciliación de Policía Municipal.



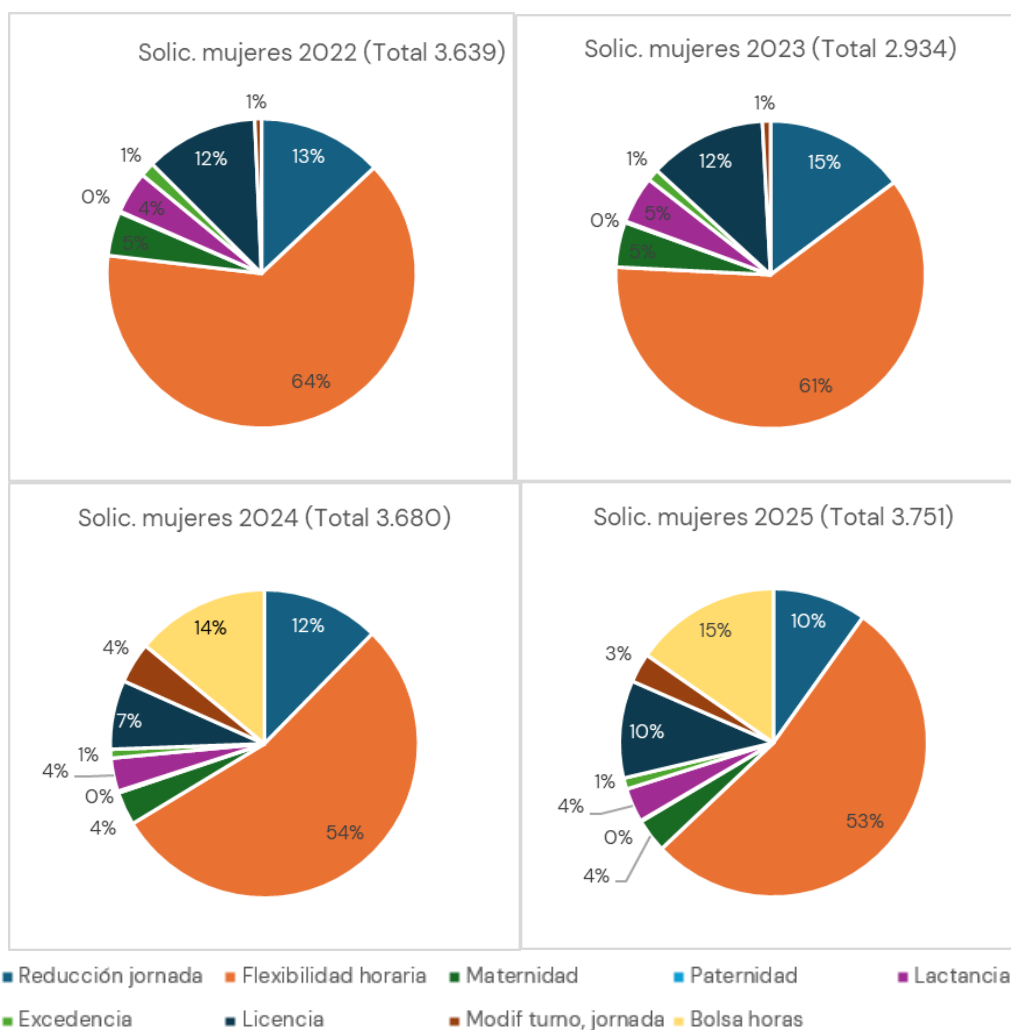
Conforme a los gráficos anteriores, durante los años 2022 y 2023 la flexibilidad horaria ha sido la medida solicitada mayoritariamente por el personal municipal, si bien en 2024 y 2025 al incorporar entre las medidas analizadas la bolsa de horas, se observa que esta última medida casi alcanza a la flexibilidad horaria.

b) Solicitudes de mujeres

Se presentan a continuación los datos referidos a las medidas de conciliación solicitadas por mujeres durante los años 2022 a 2025.

Mujeres	2022		2023		2024		2025	
Reducción jornada	473	13%	432	15%	454	12%	370	10%
Flexibilidad horaria	2.324	64%	1.792	61%	1.987	54%	1.991	53%
Maternidad	167	5%	139	5%	129	4%	132	4%
Paternidad	5	0%	4	0%	7	0%	4	0%
Lactancia	160	4%	145	5%	128	3%	134	4%
Excedencia	55	2%	37	1%	34	1%	44	1%
Licencia	429	12%	360	12%	267	7%	384	10%
Modif turno, jornada	26	1%	25	1%	158	4%	116	3%
Bolsa horas					516	14%	576	15%
Total	3.639	100%	2.934	100%	3.680	100%	3.751	100%

Respecto a las mujeres, la flexibilidad horaria es la medida más solicitada. Aunque, en 2024 se incluye la bolsa de horas, el peso de la flexibilidad horaria sigue siendo muy elevado.



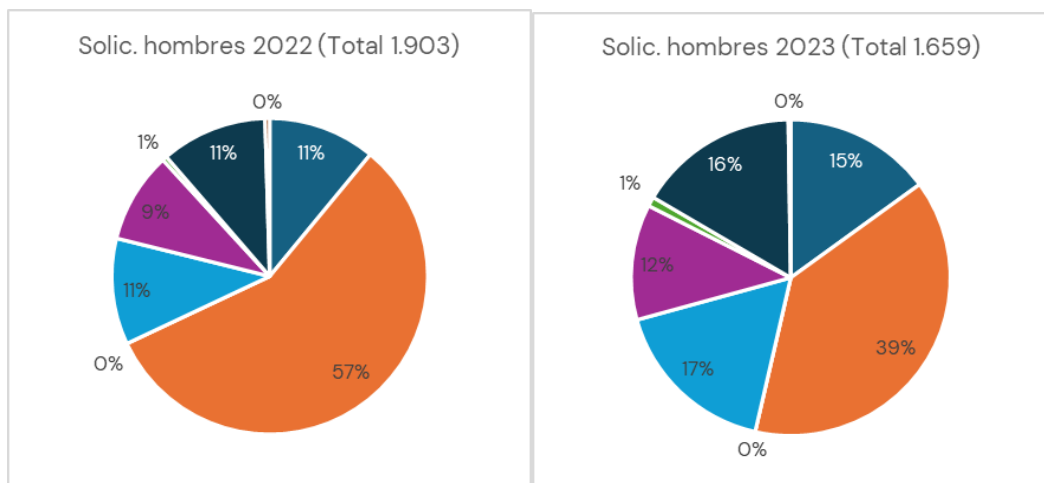
Como se observa, la medida más solicitada por las mujeres es la flexibilidad horaria, con un 54% (2024) y 53% (2025), seguida de la bolsa de horas con un 14% (2024) y 15% (2025).

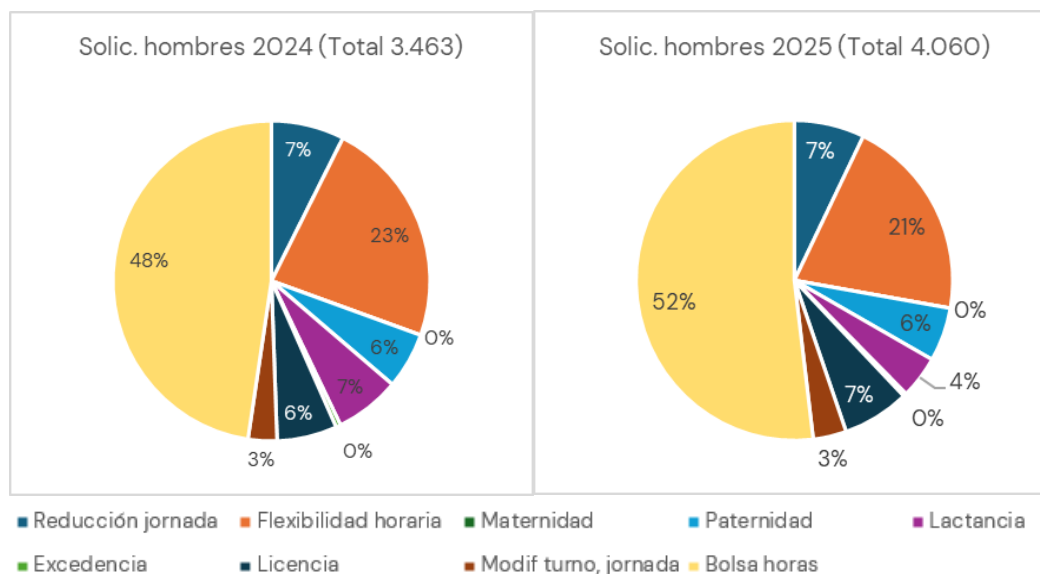
c) Solicitudes de hombres

Se presentan a continuación los datos referidos a las medidas de conciliación solicitadas por hombres durante los años 2022 a 2025.

Hombres	2022		2023		2024		2025	
Reducción jornada	209	11%	248	15%	258	7%	291	7%
Flexibilidad horaria	1.085	57%	641	39%	798	23%	837	21%
Maternidad	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Paternidad	207	11%	284	17%	197	6%	221	5%
Lactancia	177	9%	196	12%	230	7%	175	4%
Excedencia	9	0%	16	1%	17	0%	13	0%
Licencia	207	11%	270	16%	212	6%	278	7%
Modif turno, jornada	9	0%	4	0%	102	3%	138	3%
Bolsa horas					1.649	48%	2.107	52%
Total	1.903	100%	1.659	100%	3.463	100%	4.060	100%

Respecto a los hombres, la flexibilidad horaria fue la medida más solicitada en 2022 y 2023. En 2024 la bolsa de horas se convierte en la medida más solicitada.

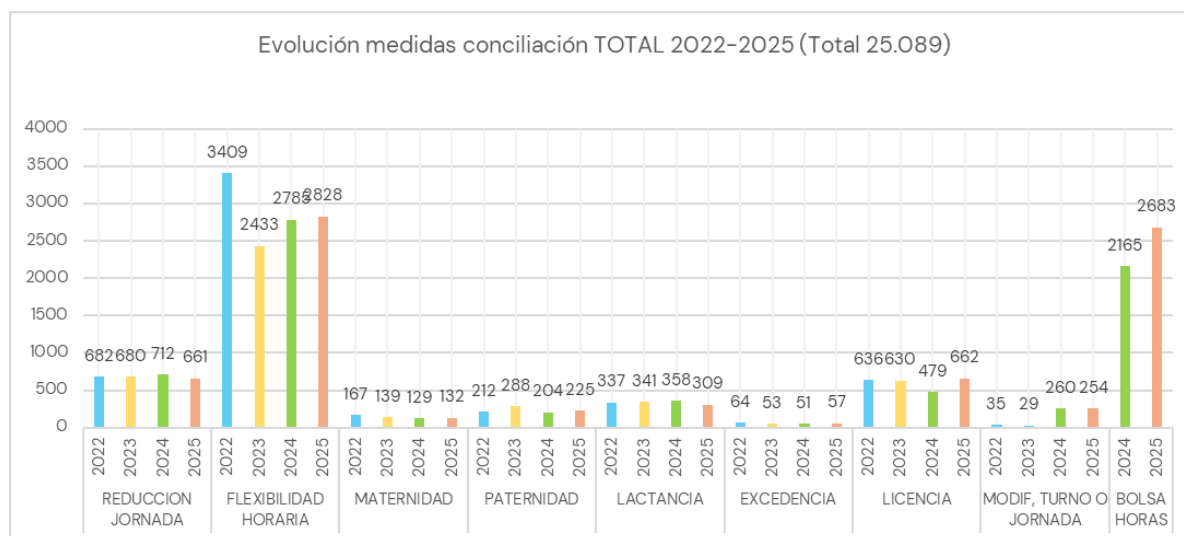


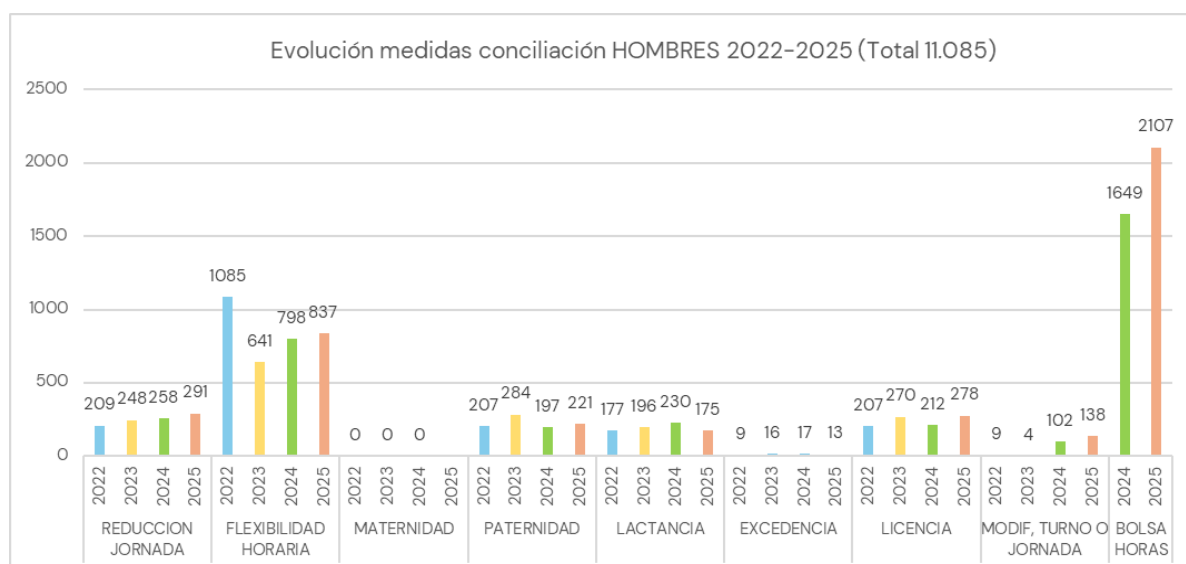
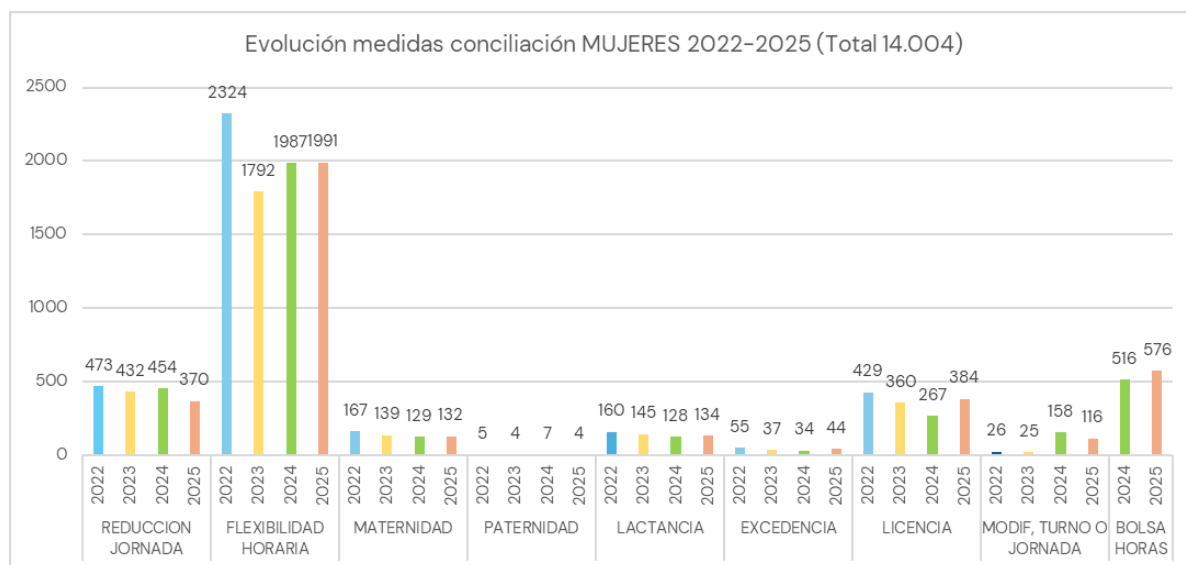


En el caso de los hombres, en 2022 y 2023 la medida más solicitada era la flexibilidad horaria, sin embargo, al incorporar la bolsa de horas en el 2025, esta medida representa el 48% (2024) y 52% (2025) del total de solicitudes presentadas por los hombres.

d) Evolución de las medidas de conciliación 2022-2025

Lo expuesto en los apartados anteriores se visualiza en los siguientes gráficos:





Como se visibiliza en los gráficos anteriores, en el caso de las mujeres la medida más solicitada es la flexibilidad horaria, mientras que en los hombres es la bolsa de horas.

3. ANALISIS ESPECÍFICO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE CATEGORÍAS APTAS O NO APTAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO.

De todas las medidas de conciliación vamos a centrar nuestro objeto de estudio de aquellas que puedan tener relación con la posibilidad de prestar el servicio en régimen de teletrabajo. Para ello se han seleccionado las siguientes: reducción de jornada, excedencia, licencia sin sueldo y flexibilidad horaria.

En todas ellas, salvo en la flexibilidad horaria, los datos se han obtenido de SAP, comparando las medidas concedidas en el ejercicio 2019 (previo al teletrabajo) con los años 2024 y 2025 (con el teletrabajo ya implantado).

3.1 REDUCCION DE JORNADA

Los datos obtenidos en SAP de reducciones de jornada concedidas en los años 2019 (previo al teletrabajo) con 2024 y 2025 (con el teletrabajo ya implantado) son los siguientes:

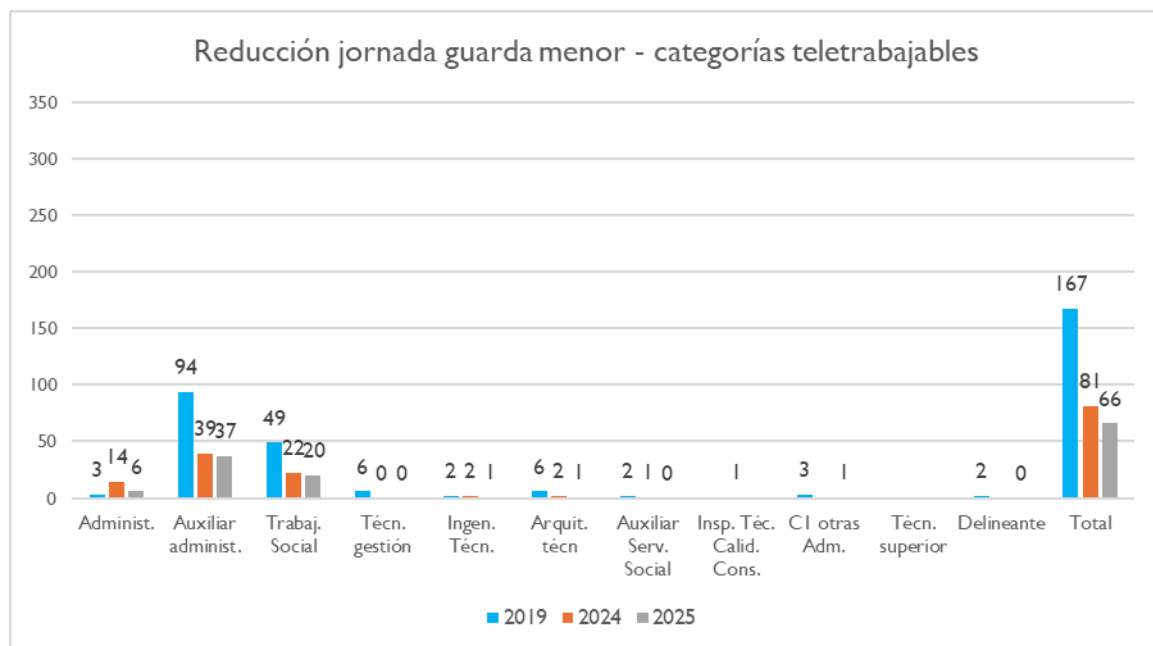
	2019			2024			2025		
REDUCCION JORNADA	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Cuidado Familiar	17	11	28	27	21	48	9	9	18
Cuidado hijo cáncer/enfermedad	183	53	236	172	80	252	165	70	235
Guarda legal por discapacidad	2	1	3	7	2	9	9	2	11
Guarda legal por menor	410	136	546	243	240	483	190	247	437
Interés particular	7	0	7	4	4	8	5	2	7
Razón de edad	4	1	5	1	0	1	3		3
Total	623	202	825	454	347	801	381	330	711

Se observa un descenso del número de reducciones de jornada concedidas desde el 2019, habiéndose registrado una reducción del 3% en 2024 y un 14% 2025 de medidas concedidas respecto a los datos registrados en 2019.

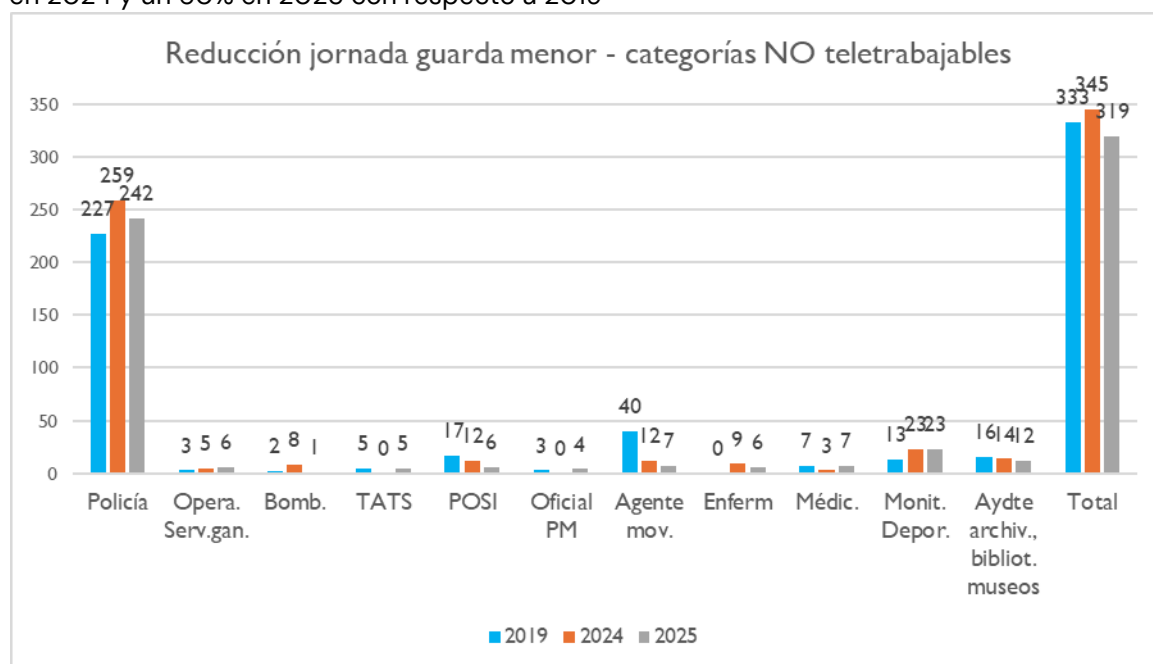
Dado que el mayor número de medidas se concentra en la reducción de jornada por guarda legal de menor, se va a centrar el análisis en esta tipología, puesto que el cuidado por hijo con cáncer o enfermedad grave requiere la renovación de la solicitud cada dos meses – lo cual puede distorsionar el estudio – y el resto de las medidas presentan un número muy reducido de solicitudes.

Asimismo, la reducción de jornada por cuidado de hijo con cáncer o enfermedad grave no afecta a las retribuciones, mientras que la reducción de jornada por guarda legal de menor conlleva la disminución de sus retribuciones.

En consecuencia, se analizan las categorías profesionales de las personas que han disfrutado de la reducción de jornada por guarda legal de menor en 2019 (previo a la implantación del teletrabajo) y 2024 y 2025 (el teletrabajo ya implantado) distinguiendo categorías teletrabajables y no teletrabajables. Dada la pluralidad de categorías (algunas con solo un solicitante), hemos seleccionado las 11 categorías con mayor número de efectivos que hayan presentado solicitudes de esta medida de conciliación (la muestra así obtenida representa el 92% en 2019 y 88% en 2024 y 2025).



Como puede observarse en este gráfico, las reducciones de jornada por guarda de menor concedidas a personal que presta servicios en régimen de teletrabajo han disminuido en un 51% en 2024 y un 60% en 2025 con respecto a 2019



Al analizar las reducciones de jornada por guarda de menor concedidas a personal que no puede prestar servicios en régimen de teletrabajo en 2024 y 2025 se mantienen en términos similares con respecto al 2019 (han aumentado un 4% en 2024 y descendido un 4% en 2025 con respecto a 2019).

En conclusión, con respecto a esta medida de conciliación, se observa que mientras en las categorías teletrabajables el número de reducciones de jornada por guarda de menor en el 2024 y 2025 se ha reducido notablemente, en las no teletrabajables se mantiene en niveles similares al 2019.

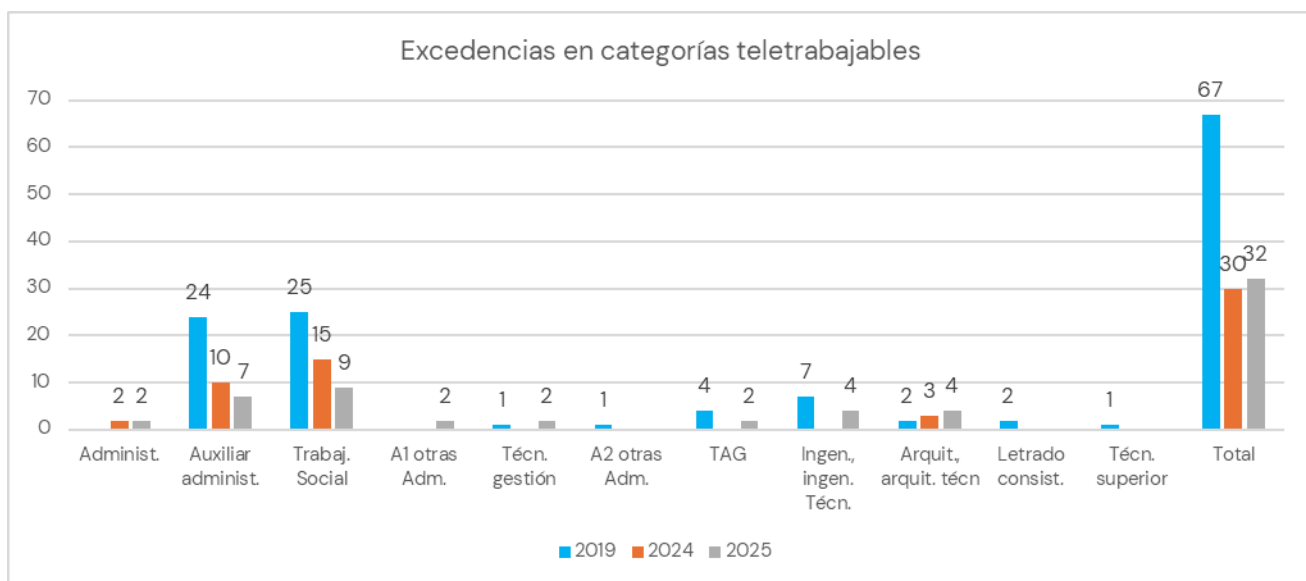
3.2 EXCEDENCIAS

Los datos obtenidos en SAP de las excedencias concedidas en los años 2019 (previo al teletrabajo) con 2024 y 2025 (con el teletrabajo ya implantado) son los siguientes:

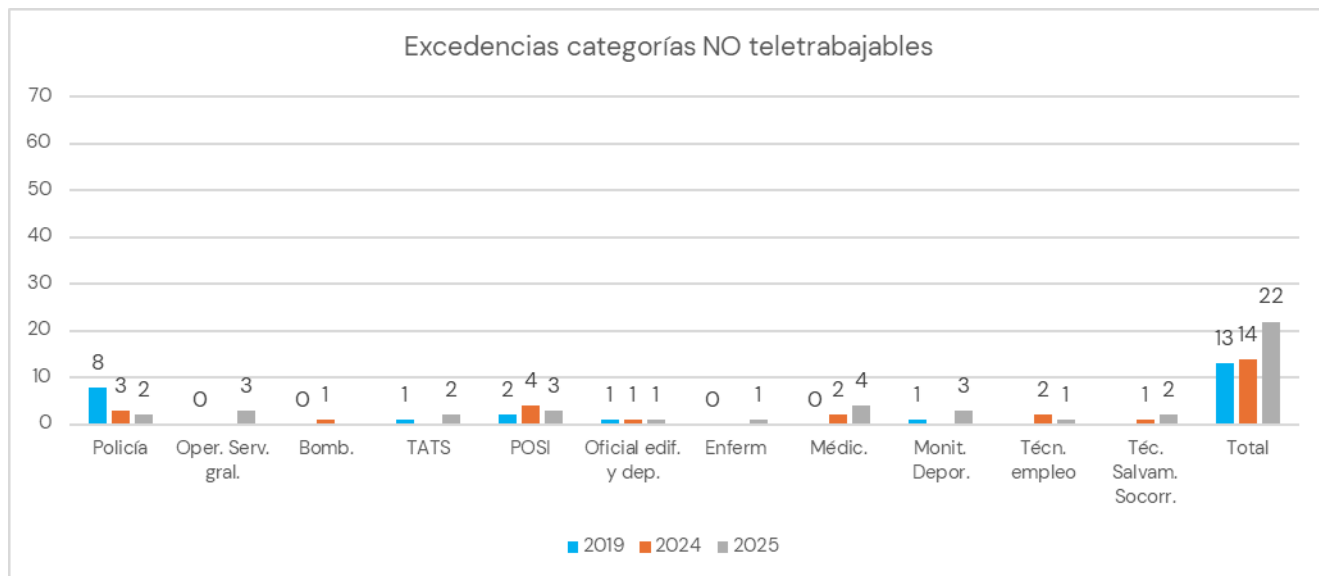
	2019			2024			2025		
EXCEDENCIAS	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Familiares a cargo	10	3	13	18	4	22	18	7	25
Cuidado de hijos	56	14	70	22	4	26	26	6	32
Total	66	17	83	40	8	48	44	13	57

Como puede observarse, el número total de excedencias concedidas ha descendido sensiblemente desde 2019, registrando una disminución de un 42% en 2024 y un 31% en 2025 con respecto a los datos de 2019.

Si analizamos los datos distinguiendo las categorías teletrabajables de las que no son teletrabajables los resultados son los siguientes. Dada la pluralidad de categorías (algunas con solo un solicitante), hemos seleccionado las 11 categorías con mayor número de efectivos que hayan presentado solicitudes de esta medida de conciliación (la muestra así obtenida representa el 96% en 2019 y 92% en 2024 y 95% en 2025).



Como puede observarse en este gráfico, las excedencias concedidas a personal que presta servicios en régimen de teletrabajo han disminuido notablemente en un 55% en 2024 y un 52% en 2025 con respecto a 2019.



Al analizar las excedencias concedidas a personal que no puede prestar servicios en régimen de teletrabajo en 2024 y 2025 se han mantenido en 2024 e incluso incrementado en 2025 con respecto al 2019.

En conclusión, con respecto a esta medida de conciliación, se observa que mientras en las categorías teletrabajables el número de excedencias en el 2024 y 2025 se ha reducido notablemente, en las no teletrabajables se mantiene en 2024 e incluso aumenta con respecto al año 2019.

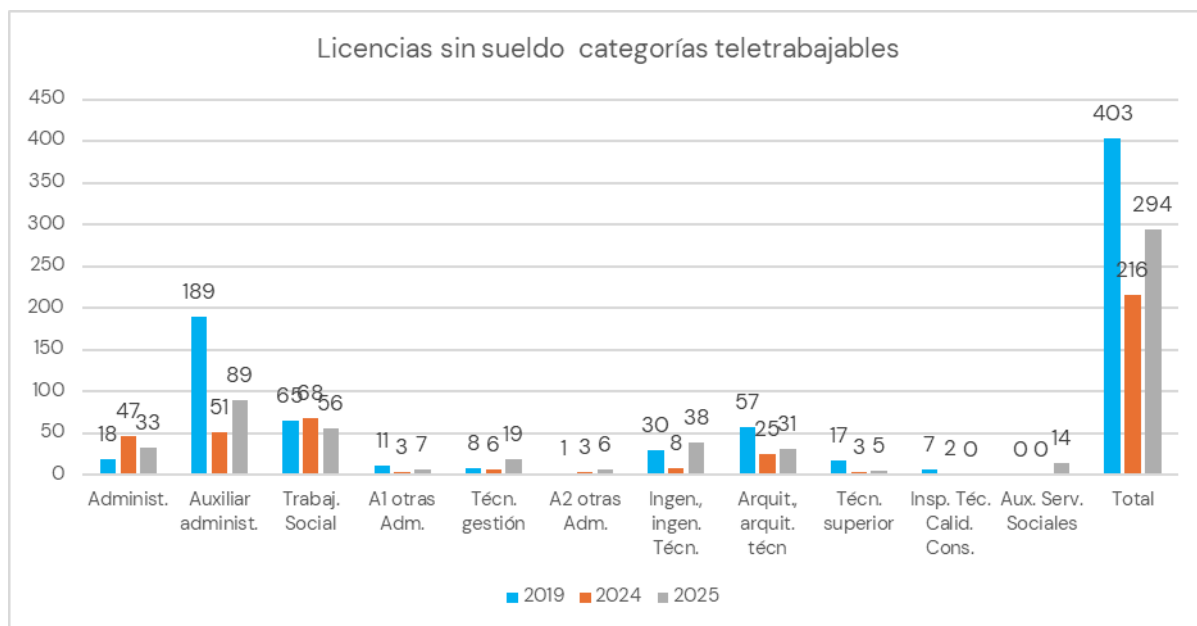
3.3 LICENCIAS SIN SUELDO

Los datos obtenidos en SAP de las licencias sin sueldo concedidas en los años 2019 (previo al teletrabajo) con 2024 y 2025 (con el teletrabajo ya implantado) son los siguientes:

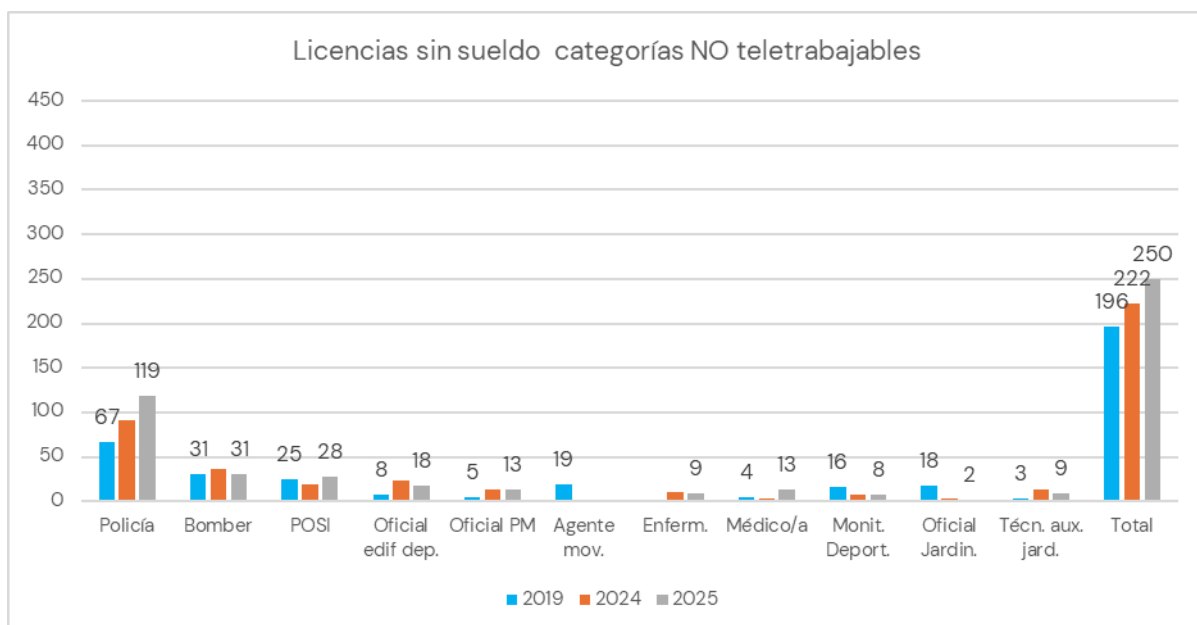
	2019			2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
LICENCIAS SIN SUELDO	463	199	662	306	210	516	384	278	662

Como puede observarse el total de licencias sin sueldo concedidas del 2019 se mantiene en el 2025 habiendo experimentado un ligero descenso en 2024.

Si analizamos los datos distinguiendo las categorías teletrabajables de las que no son teletrabajables los resultados son los siguientes. Dada la pluralidad de categorías (algunas con solo un solicitante), hemos seleccionado las 11 categorías con mayor número de efectivos que hayan presentado solicitudes de esta medida de conciliación (la muestra así obtenida representa el 90% en 2019 y 85% en 2024 y 82% en 2025).



Las licencias sin sueldo concedidas a personal que presta servicios en régimen de teletrabajo han experimentado una reducción del 46% (2024) y 27% (2025) con respecto al 2019.



Al analizar las licencias sin sueldo concedidas a personal que no puede prestar servicios en régimen de teletrabajo en 2024 y 2025 se han incrementado ligeramente en un 13% en 2024 y un 28% en 2025 con respecto al 2019.

En conclusión, con respecto a esta medida de conciliación, se observa que mientras en las categorías teletrabajables el número de licencias sin sueldo en el 2024 y 2025 se ha reducido notablemente, en las no teletrabajables se ha incrementado en 2024 y 2025 con respecto al 2019.

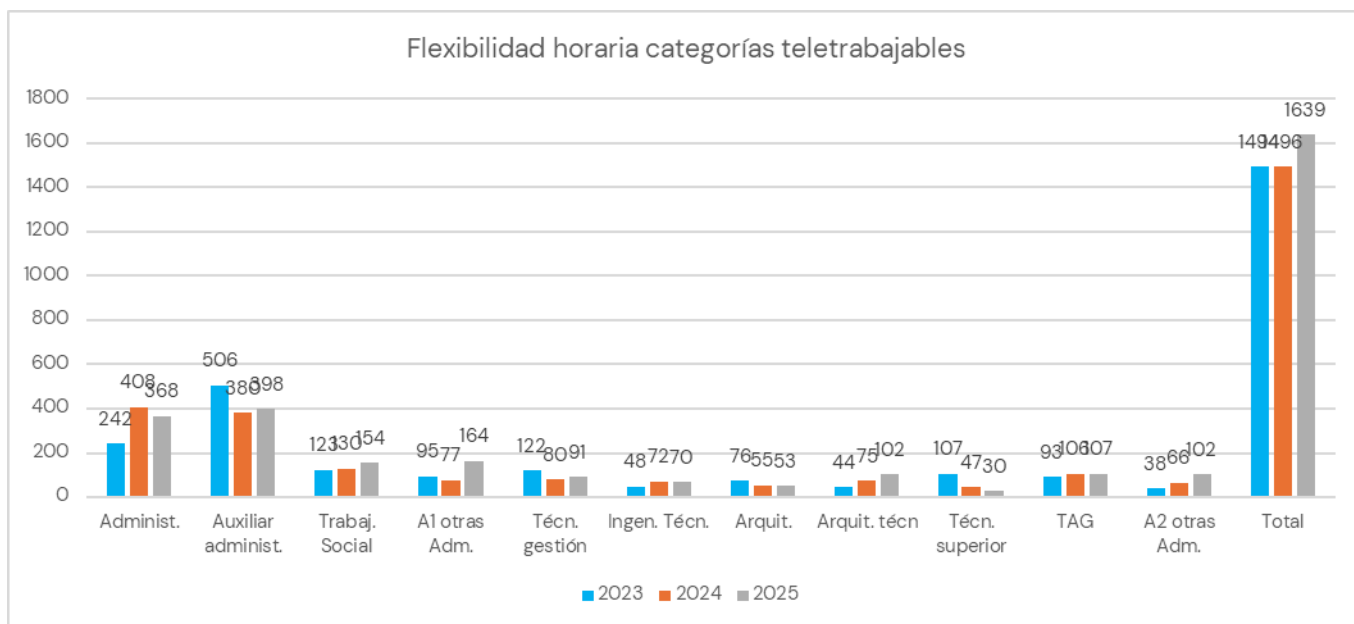
3.4 FLEXIBILIDAD HORARIA

Respecto a esta medida, los datos que disponemos desglosados por categorías son los que se han recogido de las Áreas de Gobierno, Organismos Autónomos y Distritos en la elaboración de los informes trimestrales y anuales de las solicitudes tramitadas de medidas de conciliación. La referencia temporal se reduce al 2023, 2024 y 2025 que son los datos disponibles hasta la fecha. En el supuesto de poder incorporar datos relativos a 2019 se actualizaría el informe.

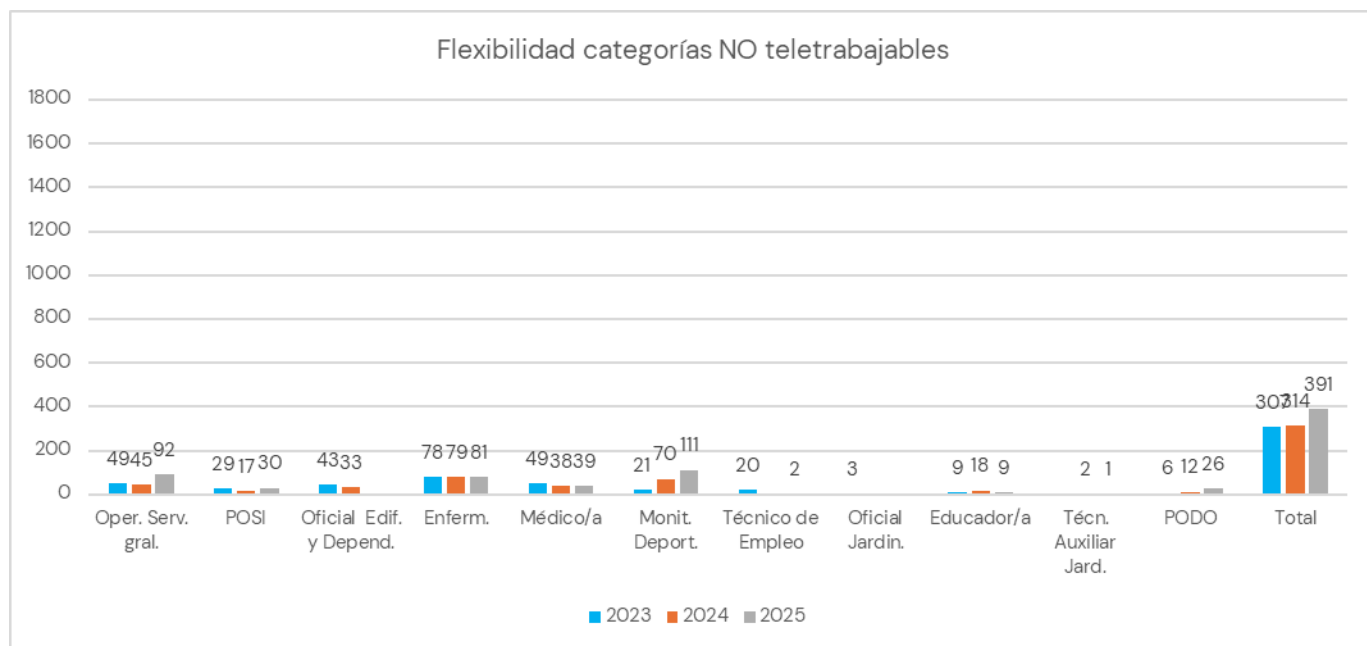
	2023			2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
FLEXIBILIDAD HORARIA	1792	641	2433	1987	798	2785	1991	837	2828

Como puede observarse, el total de solicitudes ha experimentado un ligero crecimiento de un 14% en 2024 y un 16% en 2025 con respecto a los datos de 2023.

Los resultados de las categorías profesionales según puedan prestarse o no en régimen de teletrabajo es el siguiente. Dada la pluralidad de categorías (algunas con solo un solicitante), hemos seleccionado las 11 categorías con mayor número de efectivos que hayan presentado solicitudes de esta medida de conciliación (la muestra así obtenida representa el 74% en 2019 y 65% en 2024 y 72% en 2025).



Las solicitudes de flexibilidad horaria presentadas por el personal que presta servicios en régimen de teletrabajo mantienen unos valores similares en el periodo analizado.



Como puede observarse muchas de las categorías no teletrabajables corresponden a servicios que no permiten la flexibilidad horaria (policía, bomberos, agentes de movilidad, TATS...). Y dentro de cada una de las categorías analizadas no se registran variaciones significativas en los tres años estudiados.

En conclusión, con respecto a esta medida de conciliación, se observa que la mayor parte de las solicitudes de flexibilidad corresponden a categorías teletrabajables, dado que muchas de las categorías no teletrabajables prestan servicios que no permiten la flexibilidad horaria (policía, bomberos, agentes de movilidad, TATS...).

4. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas de los datos presentados son las siguientes:

Primero. – Analizando la totalidad de puestos teletrabajables en la RPT (datos a 31.12.2025), el 70% de ellos están ocupados por mujeres, mientras que en los no teletrabajables, el 70% de estos puestos están ocupados por hombres.

Ello puede responder a que en las categorías de puestos no teletrabajables existe una fuerte presencia de hombres frente a mujeres (categorías de la Policía Municipal, Bombs, TATS,...), mientras que las categorías en las que la presencia de mujeres es mayoritaria admiten la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

Segundo. – Respecto a las solicitudes de medidas de conciliación presentadas durante los años 2002 a 2025, se observa que las mujeres han presentado mayor número de solicitudes que los hombres durante el 2022 a 2024, aunque a partir del 2024 al incorporar la bolsa de horas, ha generado que las solicitudes presentadas por los hombres se hayan incrementado llegando a superar a las presentadas por mujeres en 2025 (52%).

Desde la perspectiva del ámbito competencial poco más de la mitad de las solicitudes recibidas desde 2022 a 2025 corresponden al personal municipal que trabaja en áreas de gobierno, seguido de los distritos y finalmente de los organismos autónomos. En los distritos y organismos autónomos, el número de solicitudes presentadas por mujeres supera a las de los hombres, mientras que en las áreas de gobierno las solicitudes de los hombres han superado a las de las mujeres en los años 2024 y 2025, lo cual tiene correlación con la composición de la plantilla municipal en los distintos ámbitos competenciales.

Desglosando la información según el tipo de medidas solicitadas, hasta el 2023, la flexibilidad horaria es la medida más solicitada. Sin embargo, en 2024 ha comenzado a tenerse en cuenta las solicitudes de bolsa de horas, alcanzando esta medida una gran relevancia en el total de datos.

Respecto a las mujeres, la flexibilidad horaria sigue siendo la medida más solicitada. Mientras que en el caso de los hombres, si bien la flexibilidad horaria fue la medida más solicitada en 2022 y 2023, a partir de 2024 la bolsa de horas se ha convertido en la medida más solicitada.

Tercero. – Para valorar el impacto del teletrabajo en la conciliación, se han analizado en particular la evolución de algunas medidas por categorías teletrabajables y no teletrabajables. Para ello, se ha comparado la información obtenida del año 2019 (previo a la implantación del teletrabajo) con respecto a los años 2024 y 2025 (en los que ya se encuentra plenamente implantado el teletrabajo).

- Reducciones de jornada: se observa un descenso desde el 2019, habiéndose registrado una reducción del 3% en 2024 y un 14% en 2025 de medidas concedidas respecto a los datos registrados en 2019.

En cuanto a las categorías teletrabajables, las reducciones de jornada por guarda legal concedidas han disminuido en un 51% en 2024 y un 60% en 2025 con respecto a 2019, mientras que las categorías no teletrabajables se mantienen (han aumentado un 4% en 2024 y descendido un 4% en 2025 con respecto a 2019).

- Excedencias: el número total de excedencias concedidas ha descendido sensiblemente desde 2019, registrando una disminución de un 42% en 2024 y un 31% en 2025 con respecto a los datos de 2019.

Si analizamos las categorías teletrabajables el descenso es muy notable, de un 55% en 2024 y 52% en 2025 con respecto a los datos de 2019, mientras que en el caso de las categorías no teletrabajables, se ha mantenido o incluso incrementado en el 2025 el número de excedencias con respecto al 2019.

- Licencias sin sueldo: concedidas del 2019 se mantiene en el 2025 habiendo experimentado un ligero descenso en 2024.

Respecto a los datos de las categorías teletrabajables, el total de licencias ha sufrido una reducción del 46% en 2024 y de 27% en 2025 con respecto a los datos del 2019. Por el contrario, en las categorías no teletrabajables, las licencias concedidas se han incrementado un 13% en 2024 y 28% en 2025 con respecto a los datos del 2019.

- Flexibilidad: los datos que disponemos desglosados por categorías su referencia temporal se centra en los años 2023, 2024 y 2025. El total de solicitudes ha experimentado un ligero crecimiento de un 14% en 2024 y un 16% en 2025 con respecto a los datos de 2023.

La mayor parte de las solicitudes de flexibilidad corresponden a categorías teletrabajables, dado que muchas de las categorías no teletrabajables corresponden a servicios que no permiten la flexibilidad horaria (policía, bombs., agentes de movilidad, TATS...). Y dentro de cada una de las categorías analizadas no se registran variaciones significativas en los tres años estudiados.