

LA RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: EL PAPEL DE LA NORMATIVA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

THE RELATIONSHIP BETWEEN TELEWORK AND WORK-LIFE BALANCE: THE ROLE OF REGULATION AND COLLECTIVE BARGAINING

Carolina Gala Durán

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRE-LATES), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona – Spain

Contacto

carolina.gala@uab.cat



Resumen

La reciente regulación del teletrabajo a través del Real Decreto-ley 28/2020 plantea diversas cuestiones y, entre ellas, la relación que puede existir entre esta modalidad de prestación de servicios y el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. El objetivo de este trabajo es analizar la forma como a nivel de la Unión Europea, estatal, autonómico y local, se relacionan ambos conceptos, así como la visión que se tiene de ellos. También se aborda el papel de la negociación colectiva en esta materia.

Palabras clave: Conciliación; Familia; Teletrabajo; Administraciones públicas; Negociación colectiva

Abstract

The recent regulation of teleworking through Royal Decree-Law 28/2020 raises various questions, including the relationship that may exist between this type of service provision and the right to work-life balance for workers. The aim of this paper is to analyse how both concepts are related at the European Union, national, regional and local levels, as well as how they are viewed. It also addresses the role of collective bargaining in this area.

Keywords: Reconciliation; Family; Teleworking; Public administrations; Collective bargaining

Sumario

1. Introducción	172
2. La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en la normativa y en la negociación colectiva	173
3. Conclusiones	183
Referencias	184

I. INTRODUCCIÓN

No hay duda de que el teletrabajo, una modalidad de prestación de servicios bastante desconocida en España antes de la terrible crisis sanitaria provocada por la covid-19 (solo un 4,3 % de las personas trabajadoras teletrabajaban¹), plantea algunos interrogantes y, entre ellos, la relación (favorable o desfavorable) que puede existir entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Cabe señalar también que el teletrabajo se ha regulado recientemente con un cierto detalle a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en el caso del sector privado, y mediante el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19, en el ámbito de las Administraciones Públicas (que incorpora el nuevo artículo 47 bis del TREBEP).

Centrándonos en el sector privado, cabe destacar que el artículo 2.b) del Real Decreto-ley 28/2020, define el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. A lo que cabe añadir que dicho teletrabajo debe desarrollarse de una forma “regular”, esto es, un mínimo del 30 por 100 de la jornada de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Si no se llega a ese mínimo no se aplicará el Real Decreto-ley 28/2020, sino la normativa laboral ordinaria. A lo que cabe añadir que tampoco se aplica el Real Decreto-ley 28/2020 al teletrabajo vinculado con la covid-19, que, nuevamente, queda sujeto a la normativa laboral ordinaria².

Y, por otra parte, cuando se habla de conciliación de la vida familiar y laboral, lo que se persigue es lograr una adecuada distribución entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a cumplir con las responsabilidades familiares (cuidado de hijos o menores, de personas mayores o dependientes...) (Villalba, 2015, p. 68). Cabe recordar aquí que, tal y como viene reconociendo el Tribunal Constitucional desde la sentencia 3/2007, de 15 de enero, la conciliación es un derecho de las personas trabajadoras, fundamentado en lo previsto en el artículo 39 de la Constitución (y también, en su caso, en el artículo 14 de la Constitución). No se trata, por tanto, de un concepto nuevo, pero sí cabe tener en cuenta que, hasta ahora, ese concepto se aplicaba en el marco del trabajo presencial y no se pensaba en el caso del teletrabajo donde los parámetros no son los mismos. No es lo mismo conciliar la vida familiar y laboral en el trabajo presencial que en el teletrabajo. Aunque en ello influyen varios factores, el principal es el hecho de que

¹ Eurostat 2018, frente al 14 % de Holanda, el 13,3 % de Finlandia o el 11 % de Luxemburgo. Al nivel de España se encontraban la República Checa (4 %), Polonia (4,6 %) o el Reino Unido (4,4 %).

² Disposición transitoria 3ª del Real Decreto-ley 28/2020, que también establece que las empresas están obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del teletrabajo, así como al mantenimiento que resulte necesario. Y, en su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados del teletrabajo, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

en el primero se diferencian claramente el espacio de trabajo —empresa/centro de trabajo y jornada de trabajo— y el espacio personal y familiar —domicilio particular y tiempo de no trabajo—, y en el segundo ambos espacios se funden (y confunden) y no siempre con efectos favorables para la persona trabajadora (y su familia). Sin duda, la realidad es distinta y la visión, tanto de las normas como de la negociación colectiva, así como su aplicación, también deben serlo.

2. LA RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA NORMATIVA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cabe preguntarse cómo se aborda la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral en los documentos que regulan el teletrabajo, tanto a nivel de la Unión Europea como estatal, autonómico y local, teniendo presente tanto el sector privado como el sector público. A lo que cabe añadir la perspectiva de la negociación colectiva del sector privado.

En esta cuestión destaca un elemento común a todos los niveles y es la idea de que el teletrabajo es una modalidad de prestación de los servicios que facilita y fomenta la conciliación. Se tiene, por tanto, una visión muy favorable del teletrabajo como vía de conciliación.

A nivel de la Unión Europea, cabe destacar que, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, firmado por la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP, que no tiene carácter vinculante, se afirma que “los interlocutores sociales consideran el teletrabajo como un medio para que los trabajadores puedan reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas” (Sierra, 2011, p. 152).

En el ámbito estatal cabe mencionar varias normas recientes que inciden en esa misma lógica; así:

a) En el preámbulo del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que reformó el artículo 13 del ET, sobre el trabajo a domicilio, para incluir el trabajo a distancia (Lousada, 2015, p. 42), se señalaba expresamente que el teletrabajo es “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”.

b) Con una mayor contundencia, cabe citar la reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde el trabajo a distancia —y, por tanto, el

teletrabajo—, se cita como una de las medidas a las que una persona trabajadora puede acudir para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

c) En el marco de las Administraciones Públicas, en el preámbulo del Real Decreto-ley 29/2020, se señala que:

Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general. Entre otras, cabe destacar la reducción del tiempo en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.

Especial relevancia tiene la referencia expresa que se hace al principio de igualdad entre mujeres y hombres y a la corresponsabilidad frente a las responsabilidades familiares.

Y, d) el Real Decreto-ley 28/2020 incide nuevamente en esa idea de vincular el teletrabajo con la conciliación de la vida familiar y laboral, pero profundiza un poco más, concretando esa vinculación en ciertos aspectos; así, se establece que:

1) El artículo 8.3 del Real Decreto-ley 28/2020 prevé que los convenios o acuerdos colectivos pueden fijar los mecanismos y criterios por los que una persona trabajadora presencial puede pasar al teletrabajo o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. Ello implica que los convenios o acuerdos colectivos, en el momento de seleccionar a las personas candidatas para el teletrabajo, pueden establecer criterios de preferencia para el supuesto de que existan varias solicitudes y no puedan aceptarse todas, y estos criterios pueden fundamentarse, entre otras, en circunstancias vinculadas con la conciliación de la vida familiar y laboral (cuidado de hijos o hijas, de otros familiares...).

En esta cuestión cabe destacar que, hasta el momento, los convenios colectivos han mostrado muy poco interés por recoger este tipo de preferencias: así, de los convenios que regulan actualmente el teletrabajo —que son muy pocos, un total de 81 convenios dentro de todos los convenios publicados en el BOE entre el día 1 de enero de 2017 y el 30 de julio de 2020—, solo muy excepcionalmente algún convenio recoge un trato preferente a las personas trabajadoras que tienen la necesidad, suficientemente acreditada, de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, siempre que la actividad desarrollada lo permita³. Sin

³ CC del Grupo Axa (BOE 10-10-2017).

embargo, como elemento de contraste cabe señalar que, como veremos, la normativa autonómica aplicable en el sector público sí recoge y desarrolla este tipo de preferencias, con la finalidad de objetivar al máximo el proceso de selección de las personas candidatas al teletrabajo y, a la vez, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

A nuestro entender, el establecimiento de este tipo de preferencias mediante la negociación colectiva es un elemento a tener presente y, como hemos visto, el Real Decreto-ley 28/2020 lo cita expresamente, pero a la hora de fijarlas debe tenerse en cuenta no solo la conciliación sino también la corresponsabilidad, es decir, el fomento de un reparto igualitario de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. En esta línea, el propio artículo 8.3 señala que en el diseño de esas preferencias debe evitarse la perpetuación de los roles y estereotipos de género y se debe tener en cuenta la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres. Este es un elemento clave.

2) En el artículo 8.3 del Real Decreto-ley 28/2020 también se señala, al abordar los mecanismos y preferencias antes referidos, que esa cuestión debe ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. Y, con una mayor claridad, en el artículo 4.3 se manifiesta que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas teletrabajadoras, así como a tener presentes a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad. Esta referencia es especialmente relevante, por cuanto supone que el teletrabajo y su posible impacto desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres y en el marco de las políticas de conciliación, es una cuestión que debe tratarse obligatoriamente en todas las fases de los planes de igualdad de las empresas. Y para el supuesto en que no exista un plan de igualdad en la empresa por no ser obligatorio, en las medidas de igualdad que se adopten también deberá tenerse presente la figura del teletrabajo.

Por tanto, respecto a los planes de igualdad, esta nueva regulación implica el deber de abrir la perspectiva y planificar tanto su diagnóstico como las medidas y los mecanismos de seguimiento y evaluación no solo pensando en el trabajo presencial sino también en el teletrabajo. A nuestro entender, si tenemos en cuenta el perfil mayoritario de las personas teletrabajadoras en España antes de la crisis de la covid-19 (mujeres con responsabilidades familiares, principalmente hijos o menores⁴), no hay duda de que debe estarse atento —entre otros mecanismos a través de los planes de igualdad de las empresas—, para evitar que el teletrabajo ayude a consolidar y perpetuar los estereotipos

⁴ Según la OIT, en un reciente informe, la mayoría de los trabajadores a domicilio (incluyendo teletrabajo y trabajo en plataformas) son mujeres; así, en 2019, las mujeres representaban el 56 % de los trabajadores a domicilio a nivel mundial. Asimismo, la propensión de las mujeres a trabajar desde el hogar (11,5 %) es mucho mayor que la de los hombres (5,6 %), en *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*, (OIT, 2021, p. 3). También se afirma que: “como tiene lugar en las casas, no es sorprendente que el trabajo a domicilio sea una modalidad de producción con una marcada dimensión de género. Las mujeres de todo el mundo siguen soportando la carga del trabajo de cuidados no remunerado y algunas recurren al trabajo a domicilio como forma de combinar las responsabilidades de cuidados con las oportunidades de obtener ingresos remunerados, aunque a menudo ello se traduzca en una prolongación de la jornada laboral”.

y roles de género, facilitando aún más que las mujeres sigan asumiendo muy mayoritariamente las labores de cuidado, ahora incluso con una mayor facilidad, al poder desarrollar su actividad laboral en su propio domicilio e, incluso, con una gran flexibilidad horaria. Es cierto que el teletrabajo es siempre voluntario y que podría decirse que las mujeres con responsabilidades familiares lo solicitan voluntariamente, pero también lo es que esa voluntariedad puede verse, bastantes veces, condicionada no solo por factores sociales y culturales evidentes, sino también por elementos como la brecha salarial, un mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial o una menor estabilidad laboral, vinculada, como sabemos, a las mujeres, y que parecería justificar más fácilmente su paso al teletrabajo (por poner un ejemplo, en el supuesto de una pareja con un hijo o hija, si uno de los dos debe teletrabajar para cuidarlo es más fácil que lo haga quien cobra menos o tiene un empleo más precario —la mujer—, ... y que, además, se identifica socialmente con las labores de cuidado).

Trasladando esta lógica a los planes de igualdad, estos deberán estar muy atentos a cuestiones como quiénes teletrabajan en la empresa y en qué categorías profesionales —porcentaje hombres/mujeres y sus perfiles (edad, motivo del teletrabajo, si es teletrabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, tiempo que llevan teletrabajando, categoría o perfil profesional...)—, que no se excluyan del teletrabajo determinados puestos de trabajo (aunque objetivamente sean teletrabajables, como el supuesto de los puestos directivos), posibilidades de promoción de las personas teletrabajadoras y de desarrollo de su carrera profesional en condiciones de igualdad, condiciones laborales de las mismas (política de formación, organización del tiempo de trabajo, remuneraciones y compensaciones de gastos, derecho a la desconexión digital adaptado...), posibilidades reales de conciliación de la vida laboral y familiar, cómo se articula la reversión del teletrabajo en la empresa, fomentar la puesta en marcha de medidas de corresponsabilidad para evitar sesgos de género en el teletrabajo (estableciendo, por ejemplo, una puntuación mayor o una preferencia mayor cuando sean los hombres los que solicitan el teletrabajo para cuidar de sus hijos o familiares dependientes), etc. Como venimos afirmando, la perspectiva del plan de igualdad —o de las medidas de igualdad si aquel no es obligatorio— debe adaptarse a la realidad del teletrabajo y dirigirse especialmente a fomentar no solo la conciliación de la vida laboral y familiar sino también la corresponsabilidad.

Por otra parte, el contenido del artículo 8.3 del Real Decreto-ley 28/2020 se consolida con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, cuyo artículo 7.2 establece que en la fase de diagnóstico del plan de igualdad deben analizarse, entre otras cuestiones, los efectos que para las mujeres y los hombres tienen la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no. Y junto a ello en el anexo del Real Decreto, dedicado a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, en el apartado relacionado con las condiciones de trabajo, entre las materias a examinar se cita el sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo. Y, en fin, el Real Decreto 901/2020 modifica

el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos y planes de igualdad, en cuyo nuevo anexo 2.V sobre la hoja estadística de los planes de igualdad, en el apartado dedicado al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se incorporan dos preguntas donde se menciona el trabajo a distancia, que tienen el objetivo de constatar si en el plan de igualdad se prevé la implantación de puestos de trabajo que se desarrollan a distancia o si existe ya en la empresa ese tipo de puestos, y si se ha establecido en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación con el trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres. A pesar de estas referencias al teletrabajo, a nuestro entender, se echa en falta en el Real Decreto 901/2020 una mayor atención a las particularidades y retos que plantea el mismo desde la perspectiva de la igualdad entre los hombres y las mujeres y la corresponsabilidad frente a las responsabilidades familiares. Como ya hemos manifestado, la perspectiva no es la misma en el trabajo presencial que en el teletrabajo.

Por último, cabe preguntarse cómo han abordado hasta ahora el teletrabajo los planes de igualdad. En esta materia, cabe señalar que se han analizado 50 planes de igualdad publicados en el BOE entre el día 5 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2020, y de ellos solo 6⁵ hacen referencia al teletrabajo (un 12 %). Y en cuanto a la manera como se trata el teletrabajo en esos planes de igualdad, cabe destacar que:

a) En algún plan se recoge que uno de los objetivos específicos en materia de flexibilidad laboral en el marco de la conciliación es la implantación del teletrabajo, para lo que se realizará un estudio sobre los puestos susceptibles de ello y los medios necesarios. Y se pondrá en marcha un plan piloto, con el objetivo de verificar si es posible generalizar el uso del teletrabajo⁶. En la misma lógica, se señala que una de las medidas previstas en materia de conciliación, dentro del apartado de flexibilidad temporal y espacial, es el teletrabajo⁷.

Y, con un mayor detalle, algún plan de igualdad establece que el teletrabajo es una medida de conciliación y regula, de una manera minuciosa, la forma como se articulará en la empresa (acuerdo de teletrabajo, derechos, horarios y remuneraciones...)⁸.

b) Con un carácter más específico, en algún plan se permite que las trabajadoras embarazadas pasen al teletrabajo a partir de la semana veinticuatro de embarazo, siempre que el puesto y el proyecto lo permitan. De no ser posible, la trabajadora pasará, a partir de

⁵ Plan de igualdad de Ibermutuamur; Mutua Colaboradora de la Seguridad Social (BOE 4-1-2019); Plan de igualdad de Oesia Networks, SL (BOE 4-1-2019); Plan de igualdad de Philips Lighting Spain, SLU (BOE 2-1-2019); Plan de igualdad de Oracle Ibérica, SRL (BOE 18-12-2018); Plan de Igualdad de Fidelis Servicios Integrales, SLU (BOE 25-5-2018); y Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 11-4-2017).

⁶ Plan de igualdad de Ibermutuamur, Mutua Colaboradora de la Seguridad Social (BOE 4-1-2019).

⁷ Plan de igualdad de Philips Lighting Spain, SLU (BOE 2-1-2019).

⁸ Plan de Igualdad de Fidelis Servicios Integrales, SLU (BOE 25-5-2018).

la semana veintinueve, a una reducción de la jornada en una hora con carácter retribuido⁹.

c) Se señala que se permitirá el teletrabajo, de forma puntual, a las personas que lo soliciten argumentando una situación concreta y de carácter temporal (como, por ejemplo, enfermedades de familiares dependientes, días no lectivos y gestiones personales urgentes), siempre y cuando el puesto y proyecto lo faciliten¹⁰.

d) Es bastante significativo que, en un plan de igualdad, una de las medidas de actuación sea ampliar las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo en la oficina de gestión de pedidos, “mayoritariamente compuesta por mujeres”¹¹. Ya hemos manifestado nuestra preocupación en torno a los sesgos de género vinculados con el teletrabajo.

e) En algún plan de igualdad se prevé la posibilidad de compatibilizar la reducción de jornada con el teletrabajo, siempre que las necesidades del negocio lo permitan¹².

f) También existen planes que atribuyen a la comisión de igualdad la realización de un estudio del uso del teletrabajo en los diferentes puestos o departamentos que puedan ser susceptibles de su implantación como medida para favorecer la conciliación¹³.

Y, g) en algún plan se recoge, aunque sea de forma tímida, la lógica de la corresponsabilidad, al establecer que se realizarán informes segregados por género que recojan cuántas personas trabajadoras se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes, entre ellas el teletrabajo, para que se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas de manera igualitaria¹⁴.

Habrá que estar atentos a la regulación futura del teletrabajo en el marco de los planes de igualdad. Como ya hemos señalado, se han convertido en una pieza clave.

Y, 3) por último, el artículo 4.5 del Real Decreto-ley 28/2020 prevé que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar. Es curioso (o sospechoso) que el propio Real Decreto-ley quiera insistir expresamente en que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que las personas que trabajan presencialmente, cuando en el artículo 4.1 ya se hace una declaración genérica sobre la igualdad de derechos entre ambos colectivos de personas trabajadoras. A nuestro entender, esa referencia expresa denota la preocupación del

⁹ Plan de igualdad de Oesia Networks, SL (BOE 4-I-2019).

¹⁰ Plan de igualdad de Oesia Networks, SL (BOE 4-I-2019).

¹¹ Plan de igualdad de Philips Lighting Spain, SLU (BOE 2-I-2019).

¹² Plan de igualdad de Oracle Ibérica, SRL (BOE 18-12-2018).

¹³ Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 11-4-2017).

¹⁴ Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 11-4-2017).

legislador a que esos derechos de conciliación y corresponsabilidad no sean tan fáciles de ejercer en el ámbito del teletrabajo.

En el nivel autonómico, cabe señalar que aquellas Comunidades Autónomas que han regulado la implantación del teletrabajo en la propia administración autonómica recogen nuevamente esa relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral y, además, como señalábamos anteriormente, fijan criterios de preferencia vinculados con la conciliación a la hora de seleccionar a las personas candidatas al teletrabajo.

De este modo, la idea de que el teletrabajo fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar se recoge, por ejemplo, en el preámbulo del Decreto 36/2013, de 28 de junio, que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares¹⁵, donde se afirma que:

Actualmente el teletrabajo se revela como la mejor opción para conciliar vida laboral, familiar y personal, de manera especial en los casos de personas con familiares dependientes (hijos o mayores), con problemas de movilidad o con residencias alejadas del lugar de trabajo, al unir en un mismo espacio la familia y el trabajo, a la vez que contribuye a promover la dirección por objetivos y la flexibilidad horaria.

Mientras que el artículo 2.2 del Decreto 92/2012, de 29 de mayo¹⁶, del País Vasco, manifiesta que el teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mayor eficacia en la prestación de los servicios, mediante una mejor organización del trabajo a través del uso de las nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos, y contribuir a la conciliación de la vida familiar y laboral, para alcanzar con ello un mayor grado de satisfacción laboral. En la misma línea cabe mencionar el Decreto 1/2018, de 10 de enero¹⁷, de la Comunidad Autónoma de Extremadura; el Decreto 16/2018, de 7 de junio¹⁸, de Castilla y León; el Decreto 82/2016, de 8 de julio¹⁹, de la Comunidad Valenciana; el Decreto 45/2013, de 5 de diciembre²⁰, de la Comunidad Autónoma de La Rioja; el Decreto 57/2013, de 12 de agosto²¹, de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha; la Instrucción de 6 de agosto de 2014²², de la Comunidad Autónoma de Aragón; la Orden de 20 de diciembre

¹⁵ BOIB 29-6-2013.

¹⁶ BOPV 7-6-2012.

¹⁷ DOE 15-1-2018.

¹⁸ BOCYL 13-6-2018, preámbulo.

¹⁹ DOGV 14-7-2016.

²⁰ BOE 13-12-2013.

²¹ DOCM 16-8-2013, preámbulo.

²² BOA 18-8-2015, preámbulo.

de 2013²³ de la Comunidad Autónoma de Galicia; y el Decreto 77/2020, de 4 de agosto²⁴, de Cataluña.

Por otra parte, en todas las normas autonómicas citadas, salvo la de Cataluña, se establecen criterios de preferencia relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral²⁵. Así, cuando existen varias personas trabajadoras adscritas al mismo órgano, unidad administrativa u organismo autónomo que solicitan pasar al teletrabajo, y por necesidades del servicio no es posible autorizarlas a todas, y se hubiesen agotado las posibilidades de rotación o de acuerdo entre ellas o con la Administración, se recogen unos criterios de prelación —vinculados, a su vez, a un baremo de puntos— relacionados con la conciliación. En cuanto a las situaciones que se contemplan en este ámbito, cabe señalar que se estructuran en torno a varios elementos: a) la conciliación de la vida laboral y familiar, donde se incluyen —con una mayor o menor amplitud y condicionantes—, el cuidado de los hijos e hijas o menores (de doce años, dieciocho años...), del cónyuge o la pareja de hecho, de personas con discapacidad o de familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado; b) ser familia monoparental; c) estar embarazada; d) ser víctima de violencia de género; y e) otras circunstancias personales de la persona trabajadora, tales como una discapacidad o una enfermedad (que afecta a la movilidad, o bien se trata de una enfermedad larga o crónica o que causa brotes...), la edad (sesenta años), la realización de estudios (relacionados o no con el puesto de trabajo) o el lugar de residencia (porque está lejos, o es un municipio pequeño o bien porque no existen servicios públicos de transporte adecuados). Finalmente, en el marco de esta regulación autonómica sobre criterios de preferencia vinculados con la conciliación se prevé que, en caso de empate, este se resolverá utilizando criterios como la antigüedad en el puesto de trabajo o en la Administración o mediante un sorteo público.

Respecto a la vinculación que se establece entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral a nivel local, cabe señalar que algunos Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales han regulado el teletrabajo (pocos) y en dicha regulación recogen, de nuevo, la idea de que el teletrabajo facilita esa conciliación, e incorporan, asimismo, las necesidades de conciliación como un criterio de preferencia para poder tener acceso al teletrabajo. De este modo, cabe mencionar los reglamentos sobre teletrabajo aprobados en las Diputaciones Provinciales de Córdoba y Almería²⁶ y en los Ayuntamientos de

²³ DOG 31-12-2013.

²⁴ DOGC 6-8-2020.

²⁵ Art. 6.1 Decreto 16/2018, Castilla y León; anexo II Decreto 82/2016, Comunidad Valenciana; art. 7 Decreto 45/2013, La Rioja; art. 6 Decreto 92/2012, País Vasco; y art. 15 Orden de 20 de diciembre de 2013, Galicia. También Decreto 1/2018, Extremadura; Decreto 57/2013, Castilla-La Mancha; e Instrucción de 6 de agosto de 2014, Aragón.

²⁶ Reglamento de 26-6-2020.

Alcobendas²⁷, Gijón²⁸, Ávila²⁹ y el Cabildo Insular de Fuerteventura. En palabras del preámbulo del reglamento sobre teletrabajo de la Diputación de Córdoba³⁰ con el teletrabajo:

A la persona teletrabajadora se le posibilita flexibilizar su jornada laboral para adaptarla a sus circunstancias personales y familiares, hecho que, sin duda, aumenta su compromiso y nivel de motivación y singulariza de forma más concreta los derechos generales subjetivos de los que es titular, evitando incluso que los trabajadores y/o trabajadoras, deban elegir entre la vida familiar y la vida laboral, cuando los desplazamientos hacen incompatibles las dos opciones.

Finalmente, cabe preguntarse qué relación se establece entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en la reciente negociación colectiva³¹. Aquí cabe destacar que, de forma mayoritaria, se repite la idea de que el teletrabajo facilita o incentiva la conciliación³². También algunos convenios señalan que la regulación del derecho a la desconexión digital potenciará también el derecho a la conciliación de las personas teletrabajadoras³³. Y, en fin, tal y como afirmamos anteriormente, los convenios colectivos, a diferencia de las normas autonómicas, solo excepcionalmente fijan criterios de preferencia en el acceso al teletrabajo vinculados con la conciliación³⁴.

En conclusión, como afirmábamos al principio, en todos los ámbitos analizados subyace una idea común: el teletrabajo facilita la conciliación de la vida familiar y laboral y, por tanto, debe incentivarse. Si bien esto puede ser cierto, no puede constituir un hecho inamovible y asumirse sin más en todos los casos y situaciones. Tal y como se afirma en el propio Real Decreto-ley 28/2020, en la implantación del teletrabajo las empresas deben garantizar la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidado, a lo que se añade la imposición, como vimos, de que los planes de igualdad aborden la figura del teletrabajo. Como ya hemos manifestado, el teletrabajo, según como se implante y se desarrolle, puede ayudar a consolidar los estereotipos y roles de género, frenando el, ya de por sí lento, avance hacia la igualdad de oportunidades laborales entre los hombres y las mujeres. A nuestro entender, no puede convertirse en un instrumento para que las

²⁷ Protocolo de 27-1-2016.

²⁸ Protocolo de 5-2-2019.

²⁹ BOP Ávila 28-11-2016.

³⁰ BOP Córdoba 10-4-2018.

³¹ Como señalamos anteriormente se han analizado los convenios colectivos publicados en el BOE entre el 1-1-2017 y el 30-7-2020.

³² A modo de ejemplo, CC empresa Thales España GRP, SAU (BOE 11-7-2020), CC Volkswagen Finance, SA (BOE 20-8-2019), II CC Grupo Acciona Energía (BOE 16-7-2019), I CC Quirón Prevención (BOE 25-6-2019), CC T-Systems ITC Iberia, SAU (BOE 3-6-2019), CC Grupo Prisa Radio (BOE 24-1-2019) y CC Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 23-11-2018).

³³ CC estatal de perfumería y afines (BOE 20-8-2019).

³⁴ CC estatal de perfumería y afines (BOE 20-8-2019).

mujeres tengan más facilidad para conciliar la vida laboral y familiar, sino en una herramienta para que los hombres y las mujeres tengan esa mayor facilidad, esto es, en una vía que fomente la corresponsabilidad y no solo la conciliación. A estos efectos, ya es de por sí significativo que los documentos analizados se centren en la idea de la conciliación y no en la de corresponsabilidad.

Y, por otra parte, en esta materia no solo deben implicarse las empresas, sino también los agentes sociales, la representación del personal y la propia negociación colectiva, para que cuando regulen el teletrabajo —tal y como les encomienda el propio Real Decreto-ley 28/2020— tengan siempre presente la perspectiva de la igualdad entre los hombres y las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad frente a las labores de cuidado. Veremos cuál es la evaluación futura, pero, por desgracia, no somos demasiado optimistas. Es muy probable que los sesgos y roles de género ya presentes en el trabajo presencial se trasladen e incluso se intensifiquen en el teletrabajo.

En definitiva, aunque las circunstancias son distintas al producirse el cierre de los colegios y los centros de día, es bastante significativo que durante el teletrabajo desarrollado durante la primera ola de la covid-19 fueron muy mayoritariamente las mujeres las que asumieron el cuidado de los hijos o personas dependientes y que, tal como señaló el club de las malasmadres, la corresponsabilidad empeoró durante el estado de alarma en el 13 por 100 de los hogares españoles mientras que en el 66 por 100 se mantuvo igual (“Malasmadres y Yo no renuncio piden al Gobierno una reunión urgente por la conciliación”, 2020) (todos recordamos las imágenes de la televisión donde una madre seguía una videoconferencia en el comedor de su casa donde sus hijos jugaban o estudiaban, mientras el padre teletrabajaba en el despacho, lejos del ruido). Y junto a ello, cabe destacar que, ya en 2004, los resultados del proyecto europeo *Families* ponían de manifiesto cómo el teletrabajo empeoraba la ya de por sí injusta división de tareas domésticas para las mujeres, ya que este tipo de tareas no se consideraba un trabajo de verdad y, por tanto, el teletrabajo tenía el efecto de que sus parejas e hijos se sintiesen menos responsables de las tareas domésticas sabiendo que la mujer/madre está en casa (Pérez, 2008). A nuestro entender, ese factor “ya está en casa” puede provocar también ahora un claro efecto desfavorable. En fin, en palabras del informe de la OIT sobre *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*, el teletrabajo presenta el riesgo de una doble carga de trabajo para las mujeres, al sumar al trabajo las responsabilidades de cuidados (OIT, 2019, p. 299).

Por último, al margen del sesgo de género, no podemos olvidar, con carácter general, que frente al carácter casi idílico que presenta el teletrabajo desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar, este también implica algunos riesgos, en los que no entraremos al tratarse de cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales (Mella, 2015, p. 175), como son el riesgo de aislamiento y la pérdida del apoyo que suponen los compañeros de trabajo, el trasladar más fácilmente los problemas laborales a la familia e implicarla en ellos, las dificultades de concentración si no se establecen

espacios físicos y temporales separados para trabajar, el tecnoestrés, la adicción al trabajo, una posible falta de desconexión digital, etc.

3. CONCLUSIONES

Como hemos visto, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local, así como en la negociación colectiva, se tiene una visión muy favorable del teletrabajo como una modalidad de prestación de los servicios que facilita o fomenta la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero esa visión no puede deslumbrarnos, por cuanto el teletrabajo también puede ser una vía para consolidar e, incluso, intensificar los roles y los estereotipos de género, si se ve el teletrabajo como una herramienta que facilita aún más la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de las mujeres (así, como se trabaja en casa es más fácil cuidar de los hijos o hijas u otras personas dependientes). A nuestro entender, el teletrabajo no debe fomentar propiamente la conciliación sino la responsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidado; labores que, muy mayoritariamente —y una nueva prueba de ello, ha sido el teletrabajo durante la pandemia—, siguen asumiendo las mujeres. Por ello es fundamental que tanto las empresas, como la representación del personal, la negociación colectiva y los planes de igualdad tengan presente que el teletrabajo no puede ayudar a perpetuar esos roles y estereotipos de género y que la visión aplicable al teletrabajo no es la misma que la que se aplica en el trabajo presencial.

Por otra parte, cabe tener presente que, en el marco del teletrabajo, se difuminan o confunden los espacios personal/familiar y laboral, y esto no siempre es bueno. A nuestro entender, es esencial, para evitar efectos desfavorables desde la perspectiva del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, que se regulen con claridad —ya sea en el convenio colectivo o en el acuerdo individual sobre teletrabajo—, los resultados a alcanzar por la persona teletrabajadora y el plazo para cumplirlos, así como el régimen de organización del tiempo de trabajo. En esta última cuestión, cabe recordar que, cuanto más flexible es el horario de trabajo— aunque se gana en autonomía— mayor riesgo existe de que se vea afectada la conciliación, por cuanto, es muy posible que la persona teletrabajadora acabe trabajando más tiempo, o bien que lo haga en horario nocturno, en fines de semana o festivos, etc., con el consiguiente riesgo de estrés laboral y posible afectación de su salud laboral.

También cabe tener presente que, para proteger el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, es necesario, a su vez, garantizar el derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 18 del Real Decreto-ley 28/2020 (y previamente en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018); y, en consecuencia, es necesario que las empresas limiten considerablemente o excluyan el uso de los medios de comunicación empresarial (teléfono, correo electrónico, whatsapp...) durante los periodos de descanso, festivos, vacaciones, permisos, etc., de las personas teletrabajadoras. La comunicación empresarial debe limitarse al tiempo de trabajo. En este ámbito, preocupa el hecho de que los convenios colectivos, cuando regulan este derecho, admiten excepciones a su aplicación,

tales como situaciones urgentes o causas de fuerza mayor, que no se concretan. No hay duda de que el increíble avance de las tecnologías de la información y la comunicación supone un gran reto para la preservación del espacio familiar y personal, y más en el caso del teletrabajo, donde dichas tecnologías son precisamente el instrumento de trabajo.

Junto a lo anterior, cabe tener presente que las condiciones laborales en el marco del teletrabajo, a pesar de la igualdad de derechos proclamada en todos los textos entre las personas que trabajan presencialmente y las personas teletrabajadoras, son más precarias, tanto desde la perspectiva de la remuneración a percibir, como en la promoción profesional o en materia de seguridad y salud laborales. Por tanto, si se consolida el perfil femenino en el marco del teletrabajo, las mujeres teletrabajadoras tendrán, además, peores condiciones de trabajo, con el añadido de la dificultad de ejercer un control externo eficaz en relación con tales condiciones (a través de la inspección de trabajo, la representación del personal...).

Finalmente, cabe tener presente que, aunque las personas teletrabajadoras tienen derecho a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas legal y convencionalmente, el contexto es distinto y la aplicación de algunas de ellas puede ponerse en entredicho. Por poner un ejemplo: si una teletrabajadora que está embarazada tiene una flexibilidad horaria total, ¿es necesario reconocerle el permiso retribuido del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para que pueda realizar un examen prenatal? Legalmente tiene derecho, pero es posible que esa teletrabajadora se enfrente a una cierta incompreensión por parte de su empresa, al entender esta que, al estar en casa y tener flexibilidad horaria, ese tipo de permisos ha perdido su sentido. Es cierto que habrá que adaptar alguna medida de conciliación a la figura del teletrabajo, particularmente en el caso del teletrabajo a tiempo completo, pero el hecho de trabajar en casa —con la idea precisamente de tener una mayor flexibilidad horaria y poder conciliar—, no puede convertirse en una excusa para perder derechos en materia de conciliación.

REFERENCIAS

Lousada Arochena, Fernando; Ron Latas, Ricardo Pedro (2015). Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español. En Lourdes Mella Méndez (Ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo* (pp. 33-46). Thomson Reuters Aranzadi.

Malasmadres y Yo no renuncio piden al Gobierno una reunión urgente por la conciliación (2020, 25 de mayo). *El Español*. https://www.elespanol.com/mujer/actualidad/20200520/malasmadres-no-renuncio-gobierno-reunion-urgente-conciliacion/491451219_0.html

Mella Méndez, Lourdes (2015). La seguridad y salud en el teletrabajo. En Lourdes Mella Méndez (Ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo* (pp. 171-207). Thomson Reuters Aranzadi.

OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado*. Autor.

- OIT (2021). *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. Autor.
- Pérez Pérez, Manuela (Dir.) (2008), *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundear.
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2011), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Andalucía.
- Villalba Sánchez, Alicia (2015). Teletrabajo y responsabilidad social empresarial. En Lourdes Mella Méndez (Ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo* (pp. 61-81). Thomson Reuters Aranzadi.
-

CAROLINA GALA DURÁN

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona – Spain

Referencia normalizada

Gala Durán, Carolina (2021). La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 171-185. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.99>