



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2020 / 2021

**TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN
FAMILIAR Y LABORAL.
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**TELEWORKING AND WORK-FAMILY BALANCE.
A GENDER PERSPECTIVE**

Realizado por la alumna Dña. Desirée Machín Casanova

Tutorizado por la profesora Dña. M^a de los Reyes Martínez Barroso

ÍNDICE

OBJETIVOS.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
METODOLOGÍA.....	7
1. TELETRABAJO.....	8
1.1 Etimología y concepto.....	8
1.2 Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	9
1.3 Tipos de teletrabajo.....	9
1.4 Ventajas e inconvenientes para los trabajadores.....	10
1.5 Ventajas e inconvenientes para el empresario.....	12
2. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	14
2.1 Convenio N° 177 y Recomendación 184 de la OIT.....	14
2.2 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET).....	14
3. NORMATIVA NACIONAL.....	15
3.1 Ley 10/2021 de 09 de julio, de Trabajo a Distancia.....	15
3.2 Derechos del trabajador a distancia.....	16
4. TELETRABAJO Y COVID-19.....	22
5. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	23
6. INSTRUMENTOS GENERALES PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR PREVISTOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL.....	25
6.1 Permisos retribuidos.....	26
6.2 Permiso por lactancia.....	26
6.3 Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros.....	27
6.4 Reducción de jornada por guarda legal y cuidados.....	27
6.5 Reducción de jornada o reordenación del horario de las víctimas de violencia de género o de violencia terrorista.....	28

6.6 Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.....	29
6.7 Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural ...	30
6.8 Excedencia por cuidado de hijos y familiares	30
7. EL TELETRABAJO Y SU CONTRIBUCIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	32
7.1 Relación del teletrabajo y conciliación de la vida familiar en la negociación colectiva.....	33
7.2 Repercusión del teletrabajo sobre la vida personal	34
7.3 Desigualdades de género a la hora de optar por el teletrabajo.....	37
7.4 El trabajo a distancia y la violencia de género.....	39
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	43

OBJETIVOS

Mediante el desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado se pretende conseguir los siguientes objetivos: dar a conocer qué es el Teletrabajo, el impacto de este en las familias debido al confinamiento obligatorio que tuvo lugar por la pandemia surgida en 2020 por el COVID-19, y las fórmulas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, llegando a analizar cómo esta forma de trabajar puede afectar a la conciliación desde una perspectiva de género, así como llegar a una conclusión de sí es o no el teletrabajo una forma eficaz para facilitar dicha conciliación correctamente en todos los ámbitos de la vida.

RESUMEN

El teletrabajo es un sistema de organización del trabajo a distancia, en el que el trabajador desempeña una parte de sus funciones, o todas, fuera del centro de trabajo, pero haciendo uso de medios electrónicos. El estallido de la crisis sanitaria producida por el COVID-19 obligó a la implantación de esta modalidad de trabajo como forma principal de prestación de servicios en el confinamiento obligatorio, siempre y cuando fuera posible, para evitar o disminuir los contagios por el virus, al evitar los desplazamientos y el contacto con las personas, ya fuera en el centro de trabajo, en la calle o en el transporte público. Uno de los efectos que ha tenido este confinamiento ha sido la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal en el ámbito privado del hogar, puesto que las familias con hijos se vieron avocadas a tener que cuidar, enseñar y jugar con sus hijos en este periodo sin salir de casa, sin olvidar a las personas dependientes que necesitan de un cuidador las 24 horas del día.

Hasta ese momento el trabajo a distancia solo estaba encuadrado en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que de manera rápida e imprevista los poderes públicos se vieron obligados a regularlo mediante el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, el cual impone para estos trabajadores los mismos derechos que otro trabajador presencial, sin olvidar el derecho a la desconexión digital, el cual facilita que la persona trabajadora, en sus descansos y permisos, pueda conciliar debidamente, finalmente en julio de este mismo año, se convalidó dicho RDL con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

Tras varios estudios se ha visto que la mayor perjudicada por esta modalidad organizativa es la mujer trabajadora, que se vio desbordada con el trabajo de cuidados, lo que comúnmente llamamos trabajo de reproducción, y con el teletrabajo, ya que al no haber separación de los dos ámbitos estos se difuminaron y crecieron los riesgos psicosociales como el estrés y la ansiedad. Por último, no hay que olvidar a las víctimas de la violencia de género, que de un día para otro, se vieron encerradas en casa teletrabajando y sufriendo abusos por parte de sus parejas, sin tener un espacio seguro en el que estar fuera de casa.

Palabras clave: Teletrabajo, trabajo a distancia, conciliación laboral y familiar, desigualdades de género, flexibilidad, COVID-19.

ABSTRACT

Teleworking is a system of organisation of work at a distance, in which the worker performs part or all of his functions outside the workplace, but using electronic means. The outbreak of the health crisis caused by COVID-19 forced the implementation of this mode of work as the main form of provision of services in compulsory confinement, whenever possible, to avoid or reduce contagion by the virus, by avoiding travel and contact with people, whether in the workplace, on the street or on public transport. One of the effects of this confinement has been the need to reconcile work with family and personal life in the private sphere of the home, since families with children were forced to have to care, teach and play with their children in this period without leaving home, without forgetting the dependent people who need a caregiver 24 hours a day.

Until that moment, distance work was only framed in art. 13 ET, so that quickly and unexpectedly the public authorities were forced to regulate it through RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, which imposes for these workers the same rights as another face-to-face worker, without forgetting the right to digital disconnection, which facilitates the worker, in his breaks and permits, can properly reconcile, finally, in July of this same year, this RDL was validated with la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia.

After several studies, it has been seen that the most affected by this organizational modality is the working woman, who was overwhelmed with care work, what we commonly call reproduction work, and with teleworking, since there was no separation of the two areas, these blurred and increased psychosocial risks such as stress and anxiety. Finally, we must not forget the victims of gender violence, who from one day to the next, were locked at home teleworking and suffering abuse by their partners, without having a safe space in which to be away from home.

Keywords: Telework, distance work, work-family balance, gender inequalities, flexibility, COVID-19.

METODOLOGÍA

El presente Trabajo de Fin de Grado es una constituye un acercamiento a la investigación bibliográfica del teletrabajo como forma eficaz o no de conciliación laboral, familiar y personal. La elección de dicho tema ha sido una decisión conjunta con la tutora, Dña. M^a de los Reyes Martínez Barroso. El veloz auge del teletrabajo produjo una rápida y necesaria regulación de su régimen jurídico ya que hasta el momento solo estaba mencionado en el art. 13 ET. Su carácter novedoso y de actualidad constituyen las principales razones por las que se estudia en el presente trabajo, al tiempo que se examina su impacto desde una perspectiva de género.

Desde un punto de vista metodológico, se ha elaborado mediante la recopilación de información gracias a las bases de datos que ofrece la Universidad de León, así como las sugerencias y aportaciones de mi tutora. En este sentido he usado, entre otras muchas más, Dialnet, IUSTEL, Tirant Online y Aranzadi Instituciones. También se ha hecho uso de la Biblioteca y del Departamento de Derecho Privado y de la Empresa de las Facultades de Derecho y de Ciencias del Trabajo para localizar libros, monografías y revistas que han sido útiles para esta investigación.

Como también se ha analizado la legislación en esta materia, se ha consultado la misma en el Boletín Oficial del Estado (BOE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la pasarela online de Derecho de la Unión Europea “EUR-Lex”, así como el Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado (CPAGE).

El trabajo se compone de tres partes, que aunque no están delimitadas como tal, se diferencian claramente, En primer lugar se pretende abarcar el marco normativo del teletrabajo y acercar al lector la nueva legislación existente en nuestro ordenamiento jurídico sobre el trabajo a distancia. En segundo término se explican las fórmulas de conciliación de la vida laboral y familiar que nos ofrece el Derecho del Trabajo, y en tercer lugar y último lugar y gracias a la literatura analizada sobre este tema se ha centrado la investigación en las desigualdades de género ante el teletrabajo y la conciliación, y se menciona brevemente la violencia de género durante el confinamiento. Finalmente se ha elaborado un apartado de conclusiones.

1. TELETRABAJO

1.1 Etimología y concepto

El término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega “*tele*” (lejos) y de la palabra “*trabajo*”, que hasta el s. XVI se usaba para nombrar la actividad del verdugo “*tripaliare*” que significaba primitivamente “torturar” y deriva del término latino “*tripalum*” que hacía referencia a un instrumento de tres palos usado para atar y proceder a la tortura de los reos, por lo cual tenía una connotación negativa. Este surge en el contexto de la crisis del petróleo de los años 70 cuando Jack Nilles afirmó que “*si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, EEUU no tendría la necesidad de importar petróleo*”, por lo que fue visto como una solución a los problemas individuales, sociales y organizacionales, ya que permitiría aliviar el tráfico de las ciudades y la contaminación, proporcionaría nuevas oportunidades para personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría el gasto laboral e incrementaría la productividad¹.

Como establece el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET) es la forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.

La Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio nº 177 y en la Recomendación nº 184, el trabajo a domicilio, entendiéndose que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma².

El trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET), como aquel en que “*la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar*

¹ PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO A.M., “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en AA.VV, *El debate sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Athenea Digital, 2009, pág. 85.

² Exposición de motivos Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia.

libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

A los efectos de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante Ley 10/2021) se entenderá por “*trabajo a distancia*” la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y por “*teletrabajo*” a aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

1.2 Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia

Se suele hablar indistintamente de teletrabajo o trabajo a domicilio, aunque no son términos iguales, el trabajo a domicilio es la actividad remunerada realizada en el domicilio del trabajador, mientras que el teletrabajo es el desempeño de esa actividad en cualquier lugar que no sea el centro de trabajo de la empresa³.

El teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo, ya que este implica prestar servicios usando la tecnología (prestación de servicios mediante el uso intensivo de la tecnología)⁴.

1.3 Tipos de teletrabajo

Atendiendo al lugar de prestación y al modo del servicio, es posible determinar una diversa tipología⁵:

- A domicilio: El lugar de trabajo es el propio domicilio del trabajador. Primera manifestación del teletrabajo y el supuesto más común.
- En telecentros: El lugar de trabajo es un centro dispuesto por la empresa “*ad hoc*” para realizar el trabajo, el cual cuenta con recursos compartidos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones.

³ GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 25, 2020, pág. 253.

⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, nº 43, 2020, pág. 2.

⁵ MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en AA.VV, *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 27 – 33.

- Itinerante o nómada: No existe un lugar de trabajo habitual, si no que se presta servicios en diferentes lugares, produciéndose cambios constantemente.

Se puede dar la combinación de las modalidades con el trabajo presencial en locales de la empresa, pues se considera ya trabajo a distancia si al menos el 30% de la jornada en un periodo de 3 meses (o la proporción en un trabajo temporal) se realiza en esta modalidad⁶.

- *Off-line* o desconectado: El teletrabajador presta sus servicios sin una conexión directa con el sistema informático de la empresa. Recibe instrucciones para desarrollar su trabajo y posteriormente remitirá su resultado a la empresa.
- *On-line* o conectado: Desempeña su trabajo a través del sistema informático de la empresa.
- Transnacional o transfronterizo: Caracterizado por la presencia de algún elemento de extranjería, puede prestarse en cualquiera de las modalidades anteriores, como con cualquier modo de conexión.

1.4 Ventajas e inconvenientes para los trabajadores

1.4.1 Ventajas

- Reducción o suspensión del tiempo invertido en desplazamientos, lo que puede repercutir en el ahorro de “*tiempos muertos*”⁷, lo que conlleva también a un ahorro de costes como puede ser, en las grandes ciudades, comer fuera de casa. Además, la reducción del tiempo de desplazamiento conlleva una disminución del cansancio, el estrés y la fatiga ocasionados por el mismo, y el riesgo de accidente de tráfico⁸.

- Modalización de la prestación del servicio que permita una mayor autonomía del empleado que, en parte, pueda servir para determinar en qué momento puede desarrollar su actividad⁹.

⁶ Artículo 1 de la Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia.

⁷ MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, cit. págs. 27 – 33.

⁸ PUCHOL, L., *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, 5º Edición, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 2003, pág. 157.

⁹ GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, cit. pág. 263.

- En principio un aumento de la flexibilidad laboral, permitiendo que el tiempo se distribuya de una forma más conveniente y facilita un autocontrol¹⁰, a priori conlleva una mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Posibilidad de elegir llevar a cabo su actividad en una residencia diferente del lugar donde se encuentra la oficina o empresa¹¹. Eso permite trabajar desde segundas residencias y también puede ser un remedio, siquiera parcial, del despoblamiento en ciertas localidades y de revitalizar el valor de las ciudades medianas, con su menor carestía de vida, como lugar de residencia¹².

- Mayor posibilidad de conciliación de la vida laboral con la familiar y social, si bien el teletrabajo puede conllevar una doble carga, lo cual puede tener un efecto negativo, tanto en la prestación laboral como en la calidad de vida del trabajador en cuestión. Este tema se tratará más detalladamente a lo largo del trabajo.

- Reducción del estrés y aumento de la calidad de vida, como consecuencia de la combinación de las anteriores ventajas, siempre y cuando esta conciliación de la vida familiar y laboral no repercuta como se ha dicho antes, en la prestación laboral o en la calidad de vida, pues si no esto pasará a ser un inconveniente de esta modalidad de prestación de servicios.

1.4.2 Inconvenientes

- Posible tendencia al aislamiento del empleado y desconexión con la vida social y corporativa de la organización¹³. Sensación de soledad y falta de interacción con los compañeros¹⁴.

- El control desmedido del empresario respecto a las tareas del teletrabajador, que puede afectar a la tranquilidad¹⁵ y falta de adecuada desconexión digital.

- Posible falta de adecuación a los requisitos de seguridad y salud laboral al llevarse a cabo desde el domicilio u otros lugares que pueden no estar adaptados a las

¹⁰ MARTÍN, P., “Teletrabajo y comercio electrónico”, *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*, Madrid, 2017, pág. 16.

¹¹ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)*, 2016, pág. 41.

¹² GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, cit. pág. 263.

¹³ *Ibidem*, cit. pág. 264.

¹⁴ MARTÍN, P., “Teletrabajo y comercio electrónico”, cit. pág. 18.

¹⁵ SACO BARRIOS, R. “El teletrabajo”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, nº 60, 2007, pág. 344.

condiciones de iluminación, temperatura, ventilación o presentar defectos ergonómicos en el mobiliario utilizado¹⁶.

- Si antes hablábamos de la disminución de costes de desplazamiento, aquí habrá un aumento de los costes asociados a la actividad laboral, como puede ser el mayor gasto en consumo eléctrico o en velocidad de internet, entre otros.

- Riesgo de no desvincular las actividades profesionales de las personales, especialmente relevante desde una perspectiva de género, pues se puede tender a pensar que el rol de la mujer que teletrabaja desarrolla un trabajo “*doblemente doméstico*”.

- Prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC¹⁷.

1.5 Ventajas e inconvenientes para el empresario

1.5.1 Ventajas

Los efectos más beneficiosos pueden sintetizarse del siguiente modo:

- Reducción de costes generales, como pueden ser las instalaciones, el coste de desplazamiento de los empleados cuando corre a cargo de la empresa, ya sea con el plus de transporte o con la puesta a disposición de medios para ello. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2014 el 22% de las PYMEs en España, contaban con programas de teletrabajo aumentando la productividad entre un 5% y un 25% respecto a los que trabajan presencialmente¹⁸.

- Aumento de la productividad de los empleados, como consecuencia de la ausencia de interrupciones en el lugar de trabajo o por elegir los tiempos en que prestan servicios.

- Reducción de la siniestralidad, conflictos y absentismo laboral.

- Posibilidad de contratar más trabajadores al reducir la ubicación física.

¹⁶ GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, cit. pág. 264.

¹⁷ MANZANO SANTAMARÍA, N., *Las tecnologías de la información y la comunicación (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSST), Madrid, 2018, pág. 2.

¹⁸ MARTÍN, P., “Teletrabajo y comercio electrónico”, cit. pág. 17.

- Eliminación o reducción del impacto de factores externos, como se ha podido observar con la pandemia del COVID-19.

- Mejora de la imagen externa de las empresas, pues esta posibilidad se suele ver como flexible y positiva para los trabajadores. A la vez que ofrece un posicionamiento innovador en el mercado¹⁹.

- Retención del talento y menor rotación de laboral, esto permite atraer nuevos trabajadores y retener a los más valiosos, manteniendo y mejorando sus condiciones²⁰.

1.5.2 Inconvenientes

Entre ellos es posible enumerar los siguientes:

- Barreras físicas para controlar la prestación laboral, tanto en tiempo como en calidad y menor seguridad de las telecomunicaciones, lo que conlleva menos confidencialidad de la información.

- Falta de contacto con el personal directo, menor control de la persona trabajadora²¹, pérdida de las conexiones personales y espacios compartidos.

- Dificultades para controlar los requisitos de seguridad y salud laboral, al llevarse a cabo desde el domicilio u otros lugares que no estén adaptados para ello²².

- Estructura más descentralizada. Dificultades para mantener la estructura organizacional empresarial. El teletrabajo supone un cambio en la estructura organizacional y a veces se produce una pérdida de la jerarquía por que los trabajadores no están en un lugar común y no existe una supervisión directa²³.

- Puede conllevar una mayor inversión en nuevas tecnologías, así como la formación para los empleados, y la mejora de los canales de comunicación en la empresa por no haber contacto personal.

¹⁹ NAVARRETE ROJAS, J., “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 93, 2014, pág. 49.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, cit. pág. 43.

²² GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, cit. pág. 264.

²³ NAVARRETE ROJAS, J., “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, cit. pág. 49.

2. NORMATIVA INTERNACIONAL

2.1 Convenio N° 177 y Recomendación 184 de la OIT

La OIT aprobó, el 20 de julio de 1996, el Convenio 177 y la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio, para adaptar las necesidades del trabajo desarrollado fuera de las instalaciones de la empresa²⁴. Ambos están vigentes desde el 22 de abril de 2000, y nacen con la aptitud de proteger a una categoría de trabajadores vulnerables.

Sus objetivos residen en asegurar la “*visibilidad*” de este tipo de trabajadores y promover su igualdad de trato con los demás asalariados, respecto a la libertad sindical, la protección contra la discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la remuneración, la seguridad social, el acceso a la formación, la edad mínima de admisión al trabajo y la protección de la maternidad²⁵.

2.2 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)

Firmado por los agentes sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos) y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC, UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa) UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa) y CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), el 16 de julio de 2002 en Bruselas, ha constituido el hito normativo más importante en cuanto al trabajo a distancia, debiendo su contenido ser implementado y desarrollado en la realidad sociolaboral de cada Estado miembro de la Unión Europea. Básicamente se ocupa de la regulación de “*aspectos básicos y nucleares que debe presidir la ordenación jurídica del trabajo a distancia (voluntariedad, principio general de igualdad de trato, confidencialidad de los datos, prevención de riesgos laborales, privacidad e intimidad, equipos y gastos, organización del trabajo y formación) con una amplia y completa referencia expresa a los derechos colectivos*”.

Equipara la titularidad de los derechos colectivos con respecto a los trabajadores que realizan su actividad en el centro de trabajo, mencionando la comunicación con los

²⁴ PASTOR MARTÍNEZ, A., “La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, n° 1, 2021, pág. 479.

²⁵ USHAKOVA, T. “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, págs. 1367 – 1368.

representantes de los trabajadores, su derecho a participar en las elecciones y su cómputo a la hora de cuantificar los trabajadores para la representación sindical. También que a los representantes de los trabajadores se les informará y consultará sobre la introducción del teletrabajo conforme a la regulación de la UE y la nacional de cada Estado miembro, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales²⁶.

Según este, *“el objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa”*.²⁷

3. NORMATIVA NACIONAL

3.1 Ley 10/2021 de 09 de julio, de Trabajo a Distancia

Publicada tras la tramitación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, esta entró en vigor el día 11 de julio de 2021, y suscribe, salvo pequeñas modificaciones, el RDL 28/2020 en los mismos términos.

3.1.1 Ámbito de aplicación

El art. 1 Ley 10/2021 remite al art. 1.1 ET para delimitar su ámbito de aplicación, o en otros términos, se aplica a las mismas personas que menciona el Estatuto de los Trabajadores, esto es:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Que realicen voluntariamente un trabajo retribuido.
- Bajo el poder de dirección del empresario o empleador.

Además de reunir los requisitos de todo trabajador por cuenta ajena, la Ley 10/2021 condiciona su aplicación a que el trabajador a distancia preste este tipo de trabajo de modo “regular”²⁸.

²⁶ PASTOR MARTÍNEZ, A., “La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia”, cit. pág. 490.

²⁷ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET).

²⁸ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Ámbito de aplicación”, en AA.VV, *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 23.

3.1.2 Prestaciones excluidas del ámbito de aplicación

- Trabajo no presencial autónomo: pues solo se aplica a las prestaciones laborales del art. 1.1 ET.
- Trabajo no presencial en las Administraciones Públicas: quedando ceñido, por tanto dicha Ley a las relaciones laborales (al igual que lo hacía el RDL 28/2020). Ha de advertirse, además, que sólo resulta aplicable a aquellas que se concierten con empresarios privados²⁹.
- Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas: *“Las previsiones contenidas en la Ley 10/2021, no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica”*³⁰, así al art. 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), se le añade un nuevo art. 47 bis por 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.
- Trabajo en lugares determinados por la empresa: no se aplicará a aquellos trabajos que, aun realizados fuera de los locales de la empresa, se desarrollan en lugares previamente determinados por el empresario³¹.
- Trabajo no presencial “no regular”: Tampoco se aplicará el régimen previsto en la Ley 10/2021 si ese trabajo no presencial no alcanza el porcentaje del 30% indicado en su art. 1, en este caso será la normativa laboral ordinaria la que se empleará, como también lo indicaba el RDL 28/2020.

3.2 Derechos del trabajador a distancia

Siguiendo el cauce del AMET la nueva regulación se asienta en los principios de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación de las personas que presten

²⁹ GARCÍA RUBIO, M.A., “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en VV.AA., *El Trabajo a Distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 31.

³⁰ Disposición Adicional segunda de la Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia.

³¹ GARCÍA RUBIO, M.A., “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, cit. pág. 32.

servicios a distancia, que no pueden sufrir perjuicio alguno en sus condiciones laborales, así como en la conciliación y corresponsabilidad, con expreso reconocimiento a los trabajadores a distancia de adaptar su jornada “*a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y laboral*” (art. 4.5 Ley 10/2021)³².

Su régimen jurídico se encuentra desarrollado en Capítulo III de la Ley 10/2021 en los siguientes términos:

a) Derecho a la carrera profesional

La norma reconoce el *Derecho a la formación* (art. 9), al igual que las personas que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la empresa, pero con las características de su prestación, lo que exige acudir al art 23 ET, que recoge este derecho en los siguientes términos:

- Disfrutar de permisos para acudir a exámenes y elegir turno de trabajo, cuando sea posible, si realiza estudios reglados [art. 23.1 a) ET].
- Adaptar la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación profesional [art. 23.1 b) ET].
- A que le concedan permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo [art. 23.1 c) ET].
- A formación necesaria para adaptarse a las modificaciones del puesto de trabajo, corriendo los gastos por parte de la empresa, éste tiempo se considera trabajo efectivo [art. 23.1 d) ET].

Derecho a la promoción profesional (art. 10), también en los mismos términos que un trabajador que realiza su trabajo de manera presencial, debiendo la empresa informarlo por escrito y expresamente al trabajador, aunque sean puestos presenciales.

Uno de los derechos laborales básicos recogido en el art. 4.2 ET es el apartado b); los trabajadores tienen derecho a “*la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad*”.

³² CASAS BAAMONDE, M.E., “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, nº 11, 2020, pág. 1413.

b) Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11), será la empresa quien los facilite para que realicen su trabajo de manera que se establezca en los convenios o acuerdos colectivos, en caso de personas teletrabajadoras con discapacidad dichos medios y equipos deberán ser accesibles de manera que no interfiera ni excluya esta prestación de servicios. En caso de teletrabajo, también garantizarán la atención si hay problemas técnicos, por lo que si surgiera algún imprevisto o avería, el trabajador dispondrá de los servicios técnicos necesarios para seguir con su prestación, como si estuviera en el centro de trabajo realizando su actividad de forma presencial, además, el mismo artículo añade la confección de un inventario que deberá ser incorporado al acuerdo de trabajo a distancia, conforme a los apartados a) y b) del art. 7 de la misma ley, algo que ofrecerá seguridad a la empresa y al trabajador, con ello, se pueden evitar conflictos sobre la propiedad del instrumento o medio concreto³³.

Derecho al abono y compensación de gastos (art. 12). Esta forma de trabajo será sufragada por la empresa y en ningún caso será el trabajador quien corra con esos gastos, siendo el convenio colectivo el que establezca cómo se hará. Por lo que al igual que los mencionados antes, corren por cuenta de la empresa. Por ejemplo, la instalación de la fibra (si no estuviera de antes), el uso de consumibles de la impresora o el tóner, el gasto en electricidad, entre otros, aunque haya dificultades a la hora de establecer que gasto pertenece a la prestación laboral y cual no, de ahí que el art. 7 a) Ley 10/2021, establezca que en el acuerdo de trabajo a distancia se enumeren los gastos y la forma de cuantificación de la compensación que debe abonar la empresa de forma obligatoria³⁴.

c) Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Derecho al horario flexible (art. 13) conforme se establezca en el acuerdo y en la negociación colectiva, respetando la disponibilidad obligatoria y la norma sobre tiempo de trabajo y descansos, recogida os en la sección 5º del Capítulo II del ET.

³³ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021, pág. 240.

³⁴ *Ibidem*.

Derecho al registro horario adecuado (art. 14), regulado en el art. 34.9 ET y conforme a lo establecido en la negociación colectiva, indicando el tiempo que trabaja a distancia y cuando empieza y acaba la jornada laboral.

d) Derecho a la prevención de riesgos laborales

Teniendo en cuenta que estas medidas se tienen que aplicar cuando el trabajador presta servicios presenciales en el centro de trabajo, no va a ser menos cuando esté teletrabajando, de modo que se establece la obligatoriedad de que el empresario cumpla las siguientes normas³⁵:

Aplicación de la normativa preventiva (art. 15) conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, que viene siendo que “*las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo*”, en el sentido de que se mantiene la obligatoriedad empresarial de aplicar la normativa vigente, adaptándose a las peculiaridades del trabajo a distancia.

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16) teniendo en cuenta los que son característicos de este trabajo, especialmente los vinculados con factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, y de acceso al entorno laboral, considerando la distribución de la jornada, la disponibilidad y la obligación de garantizar los descansos y desconexiones, por lo tanto, solo se evaluarán los riesgos en la zona habilitada para trabajar, con una metodología que ofrezca confianza sobre los resultados, y cuando esto conlleve visitar el lugar de trabajo, debe estar justificado de forma escrita en un informe que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención, siempre y cuando el trabajador de permiso para ello, pues prima el derecho de inviolabilidad del domicilio recogido como derecho fundamental en el art. 18.2 CE “*El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento de su titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito*”. La norma prevé para el caso de que el trabajador se niegue a que accedan al domicilio, que la evaluación se desarrolle en base a la información de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención³⁶.

³⁵ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre”, cit. pág. 242

³⁶ *Ibidem*.

Si el trabajador se ha negado al acceso a su domicilio y hay un accidente laboral cabe preguntarse si sigue siendo el empresario el responsable, a lo que cierto sector responde en el sentido de que debería exigirse una cláusula en el acuerdo de trabajo a distancia que dispusiese el compromiso del trabajador a dejar entrar en su domicilio a la persona competente en esta materia, pues se oponen el derecho recogido en el art. 18 CE ya citado anteriormente, con el deber de protección de la empresa³⁷.

e) Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Derecho a la intimidad y a la protección de datos (art. 17). El uso de medios telemáticos y el control de la prestación laboral deberán garantizar el derecho a la intimidad y protección de datos de acuerdo a lo establecido en la LOPDP, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios usados, estableciendo criterios para su uso, que se elaborarán con la representación legal de los trabajadores. Tales principios se concretan de la siguiente manera:

- Idoneidad: Con la medida adoptada se cumple con el objetivo propuesto.
- Necesidad: Que no se encuentre otra medida menos invasiva para alcanzar el objetivo con igual eficacia.
- Proporcionalidad: Que la medida adoptada sea ponderada o equilibrada, en el sentido de que se obtengan más beneficios que perjuicios.

La empresa no puede exigir la instalación de programas en dispositivos que sean propiedad del trabajador, ni el uso de estos en el desarrollo de su trabajo. Del mismo modo, el trabajador no podrá hacer uso de los medios que ha puesto a disposición la empresa para trabajar, para fines personales, excepto cuando el convenio o acuerdo colectivo prevea los términos en que o pueda hacerlo.

Derecho a la desconexión digital (art. 18) en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de derechos digitales (en adelante LOPDGDD). Caracterizado por ser un derecho ejercido fuera del horario laboral y lleva consigo la posibilidad de separar la vida personal de la laboral, y es que el hecho de que el empresario se comunique con el trabajador fuera de su jornada puede suponer una vulneración de su privacidad³⁸.

³⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre”, cit. pág. 245.

³⁸ *Ibidem*, cit. pág. 253.

El uso generalizado de medios electrónicos en el ámbito laboral ha terminado de imponer el derecho a la desconexión digital, regulado en el art. 88 LOPDGDD, tanto para los trabajadores como para los empleados públicos. Este derecho se materializa en el hecho de que las personas trabajadoras no pueden estar atendiendo asuntos laborales una vez termina su jornada laboral, en su descanso semanal o cuando están de vacaciones (art. 88.1 LOPDGDD). De acuerdo con la jurisprudencia del TJUE el empresario debe garantizar los descansos efectivos, sin embargo, la tecnología limita este derecho, provocando una conexión constante o hiperconectividad³⁹.

La flexibilidad que el teletrabajo ofrece se traduce con frecuencia en una prolongación de la jornada que deriva en una difícil armonía entre teletrabajo y derecho a la desconexión digital⁴⁰ y por ende, a la conciliación familiar, la cual la LOPDGDD intenta proteger al máximo este derecho que, no está definido ni delimitado en una normativa propia, sino que se deja a la negociación colectiva o a los acuerdos entre empresario y representantes de los trabajadores las modalidades de su ejercicio (art. 88.2 LOPDGDD), así como la elaboración de una política interna para todos los trabajadores, con acciones de formación y sensibilización sobre el uso de las herramientas digitales (art. 88.3 LOPDGDD). El mismo artículo hace hincapié en que *“se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

f) Derechos colectivos

Las personas que trabajan a distancia (art. 19) tendrán los mismos derechos que las personas que realizan su actividad laboral en el centro de trabajo, pudiendo la negociación colectiva establecer condiciones que garanticen el ejercicio de éstos atendiendo a las particularidades de su prestación, respetando su igualdad de trato y oportunidades. La empresa se asegurará de que no existan obstáculos a la hora de que los trabajadores se comuniquen con sus representantes legales o con el resto de trabajadores presenciales.

³⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, cit. pág. 10.

⁴⁰ PÉREZ CAMPOS, A.I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, pág. 503.

Si el trabajador a distancia es representante de los trabajadores, la empresa deberá suministrar elementos que ayuden a su representación como son, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas que usan y la implantación de un tablón virtual.

4. TELETRABAJO Y COVID-19

Debido a la imposibilidad de trabajar en los centros de trabajo presenciales desde que se declaró el estado de alarma en España el 14 de marzo del 2020, los trabajadores españoles, siempre y cuando se pudiera, estuvieron obligados a trabajar a través de esta modalidad.

De un modo improvisado, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció el carácter preferente del teletrabajo frente a los ERTES por fuerza mayor en su artículo 5 *“se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad⁴¹”*. Se excluyen todas las prestaciones personales que no puedan realizarse bajo ningún concepto a distancia⁴².

Esta medida se acompañó del denominado “Plan MECUIDA”, regulado en su art. 6 con el derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada cuando el trabajador acreditase cuidados respecto del cónyuge o pareja de hecho y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, cuando por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19 o cuando la persona encargada de ello no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19, entendiéndose según la legislación, por personas con discapacidad, *“aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con*

⁴¹ Artículo 5 RDL 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

⁴² ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, cit. pág. 16.

diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” así como aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, personas que perciban una pensión de incapacidad permanente (total, absoluta) o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad⁴³.

Este artículo aclara que se trata de un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, de forma corresponsable en el reparto de las obligaciones y la evitación de encasillamiento de roles, siguiendo la senda a favor de la corresponsabilidad del RDL 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 (en adelante RDL 6/2019), en lo que se refiere al cuidado del menor y la atención al lactante, y con la nueva Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (en adelante Directiva 2019/1158/UE), que apuesta por el reparto equilibrado de la titularidad de los derechos⁴⁴.

En 2019, antes del estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que usaba el teletrabajo era el 16% y con una media del 31,3% de empleados en esta situación, mientras que durante este periodo estaban adheridos a esta modalidad el 51,4% de los establecimientos, por lo que aumentó el triple, y con una media de 46,7% de empleados trabajando a distancia. Después de todo esto, en la nueva normalidad, se ha mantenido en el 43,4% de las empresas para el 37,6% de sus empleados (datos a enero de 2021). Ha descendido, pero aún así está por encima de los niveles del 2019⁴⁵.

5. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En España las primeras demandas de conciliación laboral y familiar surgen en los años 80 cuando se empieza a romper el modelo familiar llamado *male breadwinner*, donde el hombre era el proveedor del sustento familiar, trabajador a tiempo completo

⁴³ Artículo 4.1 y 4.2 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

⁴⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19”, *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la Pandemia de COVID-19*, n°4, 2020, pág. 461.

⁴⁵ INE, Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19, 2021, pág. 5.

(modelo patriarcal). La entrada de la mujer en el mercado laboral comporta la necesidad de reajustar el rol familiar con la implicación por parte de los poderes públicos para facilitar que las familias o parejas en las que trabajen ambos puedan hacerse cargo de los hijos y familiares dependientes⁴⁶.

Entre otras muchas definiciones es posible acudir al Instituto de la Mujer, que utiliza la siguiente:

*“Capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas, de forma igualitaria según sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional”*⁴⁷.

El Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones (2002) encargado por la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la Igualdad, la define como *“posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida”*⁴⁸.

Según la RAE es la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes⁴⁹.

Recordemos que el Tribunal Constitucional mantiene que el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un derecho fundamentado en el art. 39 de la Constitución Española, manifestado paradigmáticamente en la sentencia 3/2017 de 15 de enero, y que también deriva del el art. 14 de la misma⁵⁰.

⁴⁶ PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO A.M., “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en AA.VV, *El debate sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Athenea Digital, 2009, pág. 61.

⁴⁷ INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones*, 2008, pág. 80.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ Real Academia Española (RAE). Diccionario panhispánico español jurídico, 2020.

⁵⁰ GALA DURÁN, C., “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*, 2021, pág. 172.

6. INSTRUMENTOS GENERALES PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR PREVISTOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL

En España la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por primera vez en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante, Ley 39/1999), buscando un equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares sin hacer referencia alguna al trabajo a distancia o al teletrabajo en este caso.

Tras la reforma laboral de 2015 aparece reflejado en el art. 34.8 ET: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*.

En 2019, con la entrada en vigor del RDL 6/2019 se modifica dicho artículo añadiendo a lo anterior lo siguiente: *“En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión” (art. 34.8 ET), todo ello sin perjuicio de los permisos encuadrados en el art. 37 ET (descanso semanal, fiestas y permisos).

A nivel europeo, se ocupa de la cuestión la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida

familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, la cual deroga la antigua Directiva 2010/18/UE del Consejo.

6.1 Permisos retribuidos

Se tendrá derecho a 2 días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si el trabajador debe hacer un desplazamiento por ello, será de 4 días [art. 37.3 b) ET] entendiéndose por:

- *Consanguinidad*: Lazo entre familiares que tienen un ascendiente común cercano o que derivan unos de los otros quedando emparentados por la comunidad de sangre⁵¹.
- *Afinidad*: Parentesco que se adquiere por el matrimonio entre uno de los cónyuges y los parientes consanguíneos del otro⁵².

Para los exámenes prenatales y preparación al parto y, para las sesiones de información y preparación, la realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, se tendrá este derecho por el tiempo indispensable [art. 37.3 f) ET y art. 26.5 LPRL].

6.2 Permiso por lactancia

El art. 37.4 ET establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse 1 hora en el trabajo, pudiendo ser fraccionada en dos tiempos, por el cuidado de un hijo lactante menor de 9 meses (prorrogables hasta 12 cuando ambos trabajadores ejerzan el mismo derecho, reduciendo proporcionalmente el salario desde que el menor haya cumplido los 9 meses). La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En este caso conviene enfatizar que el RDL 6/2019 reconoce dicho derecho a las “*personas trabajadoras*” por lo que se debe incluir al padre y no solo a la madre biológica o que dé el pecho al lactante, lo que se traduce en que sea tanto lactancia natural como artificial.

⁵¹ Diccionario jurídico básico. Editorial Constitución y Leyes (Colex), 2002, pág.92.

⁵² *Ibidem*, cit. pág. 25.

El permiso es un derecho individual de cada uno de los progenitores, por lo que no es necesario que ambos cónyuges trabajen para que uno de ellos pueda disfrutarlo, aunque si es así, solo uno de ellos podrá ejercer el derecho al permiso por lactancia⁵³.

Será el trabajador quien concrete las horas, siempre y cuando estén dentro de su jornada ordinaria, preavisando al empresario con 15 días de antelación de cuándo volverá a su jornada habitual (art. 37.7 ET). También podrán sustituir voluntariamente este permiso, por una reducción de jornada de media hora para el mismo fin, tanto la madre biológica como el otro progenitor si ambos trabajan.

6.3 Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora al día así como la posibilidad de reducir la jornada laboral hasta 2 horas diarias con su consiguiente reducción salarial, en caso de parto prematuro o por causa alguna por la que el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado después del nacimiento (art. 37.5 ET).

Al igual que en el caso de la lactancia será la persona trabajadora quien concrete las horas, siempre y cuando estén dentro de su jornada ordinaria, preavisando al empresario con 15 días de antelación de cuándo volverá a su jornada habitual (art. 37.7 ET).

Este derecho se relaciona con el párrafo 3º del art. 48.4 ET, pudiendo retrasarse el disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento del menor a partir del alta hospitalaria y no desde el día del nacimiento.

6.4 Reducción de jornada por guarda legal y cuidados

Según dispone el art. 37.6 ET, tienen derecho a una reducción de jornada, con su consiguiente reducción salarial, de al menos 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de esta, aquellas personas trabajadoras que por guarda legal tengan que cuidar algún menor de 12 años o algún familiar discapacitado, aún siendo mayor de edad, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida alguna, así como aquellos que cuiden directamente de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

⁵³ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV. *Conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pág. 614.

por edad, accidente o enfermedad no sea independiente y tampoco realicen actividad retribuida alguna.

En caso de hospitalización y tratamiento continuado, o enfermedad grave con hospitalización de larga duración de un hijo biológico o adoptado, menor que esté en guarda con fines de adopción o acogido, se tiene derecho a reducir la jornada al menos en la mitad con la reducción salarial correspondiente, hasta que estos cumplan los 18 años, si bien el convenio colectivo podrá acumular la reducción en jornadas completas.

En caso de que las dos personas que generen este derecho trabajen en la misma empresa, el empresario puede limitar su ejercicio siempre y cuando existan razones de funcionamiento empresarial que lo justifiquen.

Como en el supuesto anterior, será la persona trabajadora quien determine el periodo de disfrute, siempre y cuando esté dentro de su jornada ordinaria, preavisando al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada (art. 37.6 ET), pudiendo los convenios colectivos establecer criterios para la concreción horaria de la reducción atendiendo a los derechos de conciliación del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa (art. 37.7 ET).

6.5 Reducción de jornada o reordenación del horario de las víctimas de violencia de género o de violencia terrorista

El derecho a la reducción de jornada de las víctimas de violencia de género fue incorporado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y el de las víctimas de violencia terrorista con la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo⁵⁴. En ambos casos la reducción tendrá su correspondiente reducción en el salario o implicará una reordenación del tiempo de trabajo, ya sea adaptando el horario, aplicando una jornada flexible o cualquier otra forma que use la empresa (art. 37.8 ET). Concretar este tipo de reducción o reordenación corresponde a los convenios colectivos o acuerdos entre la empresa y representantes legales de esta, en caso de no hacerlo; serán el empresario y la persona trabajadora quienes los concierten de mutuo acuerdo.

⁵⁴ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, cit. pág. 616.

Igualmente, se les reconoce también el derecho a realizar su prestación laboral, tanto parcial como completa, a distancia, siempre que fuera posible y compatible con el puesto y las funciones.

6.6 Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

El antecedente inmediato a la *suspensión del contrato por nacimiento* se sitúa en las situaciones de “*maternidad*” y “*paternidad*”, reguladas en el art. 45.1 d) ET como una de las causas por las cuales se puede suspender el contrato de trabajo. Dicha suspensión exonera al trabajador y al empresario de sus obligaciones de trabajar y remunerar respectivamente (art. 45.2 ET).

Desde 2021, la madre biológica y el otro progenitor, podrán suspender el contrato de trabajo durante 6 semanas obligatorias, que serán inmediatas al parto e ininterrumpidas y a jornada completa y 10 semanas voluntarias (art. 48.4 ET) ya sean a jornada completa o parcial, según se acuerde entre el titular del derecho y la empresa. En caso de que el parto sea múltiple, “*no obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto*”.

Como ya se ha indicado anteriormente, si el parto es prematuro el cómputo de dicha suspensión empezará a contar desde el alta hospitalaria del menor, siempre y cuando lo soliciten los progenitores, excepto las 6 semanas obligatorias de la madre biológica, que deben ser inmediatas al parto. Si el menor fallece la suspensión seguirá en los mismos términos, salvo que finalizado el descanso obligatorio de 6 semanas los progenitores soliciten su reincorporación al puesto de trabajo (art. 48.4 ET).

Cuando ambos progenitores trabajan en la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La duración del *permiso por guarda legal con fines de adopción y acogimiento* será igual que en el caso del nacimiento, siempre y cuando sea acorde al Código Civil o a las leyes de las CCAA, pero aquí el hecho causante es la resolución judicial que aprueba la adopción o la decisión administrativa de guarda legal o acogimiento (art. 48.5 ET). Su disfrute debe comunicarse a la empresa con una antelación de 15 días como mínimo, o lo que establezcan los convenios colectivos.

La forma de disfrute también es similar a la suspensión por nacimiento. En caso de que sea adopción internacional, si los adoptantes deben desplazarse al país de origen del adoptado, el periodo de disfrute de este permiso se puede adelantar hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

Si ambos adoptantes, acogedores o guardadores trabajan en la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En ambos casos, tanto en el nacimiento como en la adopción, guarda o acogimiento, si el menor tiene alguna discapacidad, el contrato se suspenderá 2 semanas más, una para cada progenitor.

6.7 Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Se encuentra regulada en el art. 48.7 ET, el cual remite al art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Con la *suspensión por riesgo durante el embarazo* se protege la situación en que a la trabajadora embarazada no se le ha podido adaptar el puesto de trabajo para tener, tanto ella como el feto, una mayor seguridad; esto lo deben certificar los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico que atienda a la embarazada (art. 26.2 LPRL). Si después de esto tampoco es posible cambiar de puesto en la misma empresa, ya sea de la misma o diferente categoría profesional, la trabajadora podrá suspender el contrato de trabajo durante el periodo necesario para la protección de su salud y seguridad, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado (art. 26.3 LPRL).

En caso de *riesgo durante la lactancia natural*, el requisito es que los hijos sean menores de 9 meses y se aplicará de igual manera lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 26 LPRL a mujeres que durante el periodo de lactancia natural corran riesgos dadas las condiciones de trabajo, también certificado por el INSS o la Mutua colaboradora junto con el médico que la asista.

6.8 Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Constituye un derecho individual recogido en el art. 46.3 ET con una finalidad familiar muy concreta. En este sentido, es un derecho tanto para la trabajadora como

para el trabajador y su disfrute puede hacerse de forma fraccionada; pero, si más de un trabajador de la misma empresa genera este derecho por el mismo sujeto causante, “*el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa*”. En caso de que cambie el causante que genere este derecho, se dará fin a la excedencia que se venía disfrutando y se empezará a computar una nueva.

Este periodo es computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora también tiene derecho a la actividad formativa y durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa de categoría general, se le reserva el puesto hasta 15 meses y hasta 18 meses si se trata de categoría especial, y si ejerce este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

6.8.1 Cuidado de hijos, guarda con fin de adopción o acogimiento

Los trabajadores pueden solicitar la excedencia para este fin siempre y cuando no dure más de 3 años para atender a cada hijo, biológico o adoptado, desde la fecha del nacimiento, o en caso de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa respectivamente (art. 46.3 pfo. 1º ET).

6.8.2 Cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

En este caso la duración no podrá ser superior a 2 años “*salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva*” (art. 46.3 ET), siempre y cuando estas personas, ya sea por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas, y no realicen actividad retribuida alguna.

7. EL TELETRABAJO Y SU CONTRIBUCIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La conexión del teletrabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es inmediata, en cuanto la Ley 10/2021 se relaciona en la Exposición de Motivos con el RDL 6/2019, que modificó el art. 34.8 ET anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158/UE, estableciendo un auténtico derecho a la conciliación a través del uso de las formas flexibles de trabajo “*incluidas las fórmulas de trabajo a distancia*”⁵⁵, Se plantea así el teletrabajo como una de las alternativas o mecanismos para conseguir una efectiva conciliación⁵⁶.

Como ya se ha indicado anteriormente, la incorporación de la mujer al mercado laboral en los años 80 fue el punto de partida para que las empresas desarrollasen a tal fin iniciativas privadas y los gobiernos lo persiguieran a través de políticas públicas, sin embargo a día de hoy, tanto hombres como mujeres siguen intentando compaginar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin haberlo conseguido plenamente. Este conjunto de dificultades es lo que llamamos “*conciliación de la vida familiar, personal y laboral*”⁵⁷.

En 2015 el Instituto de Política Familiar realizó un informe sobre “*Conciliación de la Vida Laboral y Familiar En España*” en el cual se analizó la situación del momento. A partir de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INE se vio que tan solo el 7% de los ocupados usaban el teletrabajo, situando a España por debajo de la media de la UE28 (13,5%), teniendo en cuenta que el 27% de las empresas lo habían implementado, llegando a la conclusión de que existía un déficit de cultura de teletrabajo a pesar de los beneficios que este otorga.

En 2018 según *Eurostat*, tan solo el 4,3% de las personas trabajadoras en España reconocía trabajar desde casa regularmente, de forma paradójica en la UE, los países más afectados por el COVID-19 también registran una menor presencia de la modalidad

⁵⁵ RODRÍGUEZ – PIÑEIRO ROYO, M., y CALVO GALLEGO, F.J., “Los derechos digitales de los trabajadores a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, nº 11, 2020, pág. 1455.

⁵⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 59, 2021, pág. 11.

⁵⁷ PÉREZ, PÉREZ, M.; ABELLA GARCÉS, S.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; LUIS CARNICER, P. y VELA JIMÉNEZ, M.J., “Conciliación familiar-laboral y teletrabajo”, en AA.VV, *El teletrabajo: efectos de la conciliación de la vida familiar y laboral*. Zaragoza, FUNDEAR, 2008, pág. 25.

de teletrabajo⁵⁸. Sin embargo, en 2020 con el estallido de la crisis sanitaria del COVID-19 se obligó a adoptar una serie de medidas de distanciamiento social, consolidándose el teletrabajo como la modalidad más común de trabajo remunerado. En concreto, como ya se anticipó, el RDL 8/2020 lo estableció como la forma prioritaria de trabajo, dejando de ser una opción interna de la empresa e iniciándose así el proceso de regulación que cristalizó en el RDL 28/2020⁵⁹, y más tarde en la Ley 10/2021.

Para el año 2050 en España se prevé que más del 58% de la población sea mayor de 64 años, por lo que probablemente ello conlleve la existencia de más personas dependientes, lo que se traducirá en una necesidad de tareas de cuidado que serán llevadas a cabo por personas trabajadoras⁶⁰, con la consiguiente necesidad de implementar en las empresas y Administraciones las correspondientes medidas conciliadoras.

7.1 Relación del teletrabajo y conciliación de la vida familiar en la negociación colectiva

Hasta julio del 2020 solo 81 convenios colectivos de todos los publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) recogen de manera excepcional un trato preferente a las personas trabajadoras que necesitan atender a familiares de hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la actividad lo permita, a diferencia de la normativa autonómica del sector público, que si recoge de manera más extendida estas preferencias para que la selección de las personas teletrabajadoras sea lo más objetiva y así facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral⁶¹. Entre ellos se encuentran el Convenio Colectivo de Siemens, S.A. (2014), Convenio Colectivo Repsol Butano, S.A. (2016), Convenio Colectivo General de la Industria Química (2018), Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad (2016) o el Convenio General para el

⁵⁸ VALENZUELA – GARCÍA, H., “Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española”, *Revista Andaluza de Antropología*, nº 19, 2020, pág. 24.

⁵⁹ ROIG BERENGUER, R. y PINEDA-NEBOT, C., “El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes”, *GIGAPP Estudios Working Papers*, nº 187, 2020, pág. 596.

⁶⁰ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente” *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, nº 1, 2021, pág. 72.

⁶¹ GALA DURÁN, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, cit. pág. 175.

Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (2017)⁶².

El art. 8.3 de la Ley 10/2021 dispone que será la negociación colectiva la que establezca los criterios, preferencias y cómo se pasará del trabajo presencial a teletrabajar y a la inversa, debiendo ir dichas circunstancias relacionadas con la concurrencia de determinadas situaciones personales y familiares, entre otras muchas, la formación o el pluriempleo, siempre y cuando se diseñen evitando la perpetuación de roles entre hombres y mujeres, así como los estereotipos de género fomentando la corresponsabilidad entre ambos sexos y aplicando el plan de igualdad que corresponda. Esto es especialmente relevante en cuanto a la repercusión del teletrabajo en la igualdad entre mujeres y hombres, así como en las políticas de conciliación, ya que es una cuestión que debe tratarse en todas las fases de los planes de igualdad de las empresas o en las medidas adoptadas en caso de no ser obligatorio dicho plan⁶³.

Debido al principio de voluntariedad puede ser la persona trabajadora quien solicite de manera voluntaria trabajar fuera del centro de trabajo y la empresa puede aceptar dicha solicitud o no. En este último caso algún convenio establece la obligación de argumentar la decisión negativa (Convenio Colectivo de Médicos del Mundo, 2019) e incluso el comunicarlo al comité de empresa (Convenio Colectivo *Thyssenkrupp* Elevadores, 2018). En todo caso a día de hoy, hay un trabajo a distancia que nada tiene que ver con el RDL 28/2020 o la Ley 10/2021, ni con el antiguo art. 13 ET y que se rige por lo previsto en los convenios o acuerdos colectivos, recordando que la propia norma estatal atribuye a la negociación colectiva un papel primordial a la hora de desarrollar el teletrabajo⁶⁴.

7.2 Repercusión del teletrabajo sobre la vida personal

Como se anticipó, el teletrabajo es una forma de desarrollar el trabajo fuera de la empresa, en principio en el hogar, por lo que a priori facilita compaginar en mayor medida las actividades laborales con las personales y familiares, como puede ser el

⁶² TASCÓN LÓPEZ, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV., *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pág. 603.

⁶³ GALA DURÁN, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, cit. pág. 175.

⁶⁴ GALA DURÁN, C., “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 28/2020”, *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, nº 11, 2020, págs. 1477 y 1489.

cuidado de personas, llevar y recoger a los hijos del colegio o hacer las tareas domésticas; es decir, en principio, las personas teletrabajadoras pueden disponer de una mayor libertad para controlar su trabajo y atender sus necesidades al disponer del tiempo que ahorran en los desplazamientos al centro de trabajo. Sin embargo, esta modalidad de organización del trabajo puede llevar a conflictos familiares y, en el caso de las mujeres teletrabajadoras, puede afianzar su responsabilidad sobre las tareas domésticas al estar más tiempo en casa, algo que no sucede cuando trabajan fuera del domicilio. En cualquier caso es más probable que se produzca una intromisión del trabajo en el espacio familiar. El grado en que el hogar pase a ser un lugar productivo en el que se realiza el trabajo remunerado puede desequilibrar la armonía familiar por varios factores: el tamaño de la casa, la disponibilidad de un espacio especial para teletrabajar, el número de hijos, así como sus edades o la presencia de otros familiares⁶⁵.

No es lo mismo conciliar la vida familiar en el trabajo presencial, ya que en este caso se diferencia el espacio doméstico del laboral, que con la modalidad de teletrabajo, ya que estos espacios se pueden confundir y no siempre pueden tener efectos favorables para la persona teletrabajadora⁶⁶. Es decir; el teletrabajo se presenta como una modalidad de trabajo que puede integrar la vida laboral con la familiar, social y personal, pero la proximidad de ambos espacios y la “*doble jornada*” puede perfilarse como una causa de ansiedad y estrés⁶⁷ como veremos más adelante. Ha podido comprobarse cómo la situación de la pandemia y el crecimiento del teletrabajo han incrementado la desigualdad de género en materia de salud laboral, así como las diferencias en los tiempos de vida y trabajo; afectando más a la mujer como ya se ha indicado, pues de ella aún se espera que se integre en las tareas domésticas y cuidados mientras que del hombre pasa lo contrario⁶⁸. La facilidad con la que se mezcla el trabajo y los tiempos de vida impide que la conciliación se lleve a cabo de la mejor manera

⁶⁵ PÉREZ, PÉREZ, M.; ABELLA GARCÉS, S.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; LUIS CARNICER, P. y VELA JIMÉNEZ, M.J., “Conciliación familiar–laboral y teletrabajo”, cit. págs. 31 – 33.

⁶⁶ GALA DURÁN, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, cit. pág. 173.

⁶⁷ INSTITUTO DE LA MUJER, *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*, 2006 – 2008, pág. 55.

⁶⁸ GUIZIO, G., y CANCELA M., “Teletrabajo e inequidades de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, pág. 420.

posible ya que la percepción de falta de atención en momentos en los que se teletrabaja produce sentimientos de culpa y frustración⁶⁹.

Hay bastantes análisis y estudios teóricos que se contradicen en este ámbito, Para algunos el teletrabajo es una ayuda para conciliar y para otros les supone una mayor carga, por lo que el teletrabajo hay que entenderlo como una modalidad en la cual se presta el servicio de una manera deslocalizada y con medios telemáticos, por lo que no se puede afirmar que el teletrabajo sea una medida que facilite la conciliación familiar, ni mucho menos la solucione. En resumen, el teletrabajo puede equiparar la distribución de tareas o realmente reforzaría la desigualdad en el reparto de actividades⁷⁰.

No obstante, debe tenerse en cuenta que una de las reivindicaciones principales de la clase trabajadora es la flexibilidad laboral; la cual puede ser asociada al teletrabajo, permitiendo compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Algunos estudios indican que el tipo de contrato puede influir sobre una mayor o menor conciliación, hasta el punto de que el teletrabajador autónomo puede administrar sus horarios como más le convenga. El estudio “*What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children*” de Susan Baines y Ulrike Gelder (2003) confirmó que cuando la casa es el lugar de trabajo, los miembros de la familia se involucran con las tareas del hogar, cosa que no se observó con el teletrabajo por cuenta ajena.

En cuanto a los teletrabajadores a tiempo parcial, también se ha observado en diversos estudios que tienen mejores condiciones para conciliar la vida laboral, personal y familiar que los teletrabajadores a tiempo completo. A medida que las horas de teletrabajo aumentan, disminuye el tiempo de conciliación⁷¹.

Por último, los permisos retribuidos pueden llegar a perder todo su sentido, por ejemplo, en el caso de los exámenes prenatales cabe preguntarse, si la teletrabajadora al tener flexibilidad horaria efectiva lo puede disfrutar como tal, es importante recordar que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo, pero es posible que la empresa entienda que al

⁶⁹ DE LA CASA QUESADA, S., “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 459, 2021, págs. 5 – 6.

⁷⁰ BELZUNEGUI ERASO, A.G., “Teletrabajo, crisis de la COVID-19 y Administraciones Públicas: Una mirada sociológica”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, nº 4, 2021, págs. 120 – 121.

⁷¹ PÉREZ, PÉREZ, M.; ABELLA GARCÉS, S.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; LUIS CARNICER, P. y VELA JIMÉNEZ, M.J., “Conciliación familiar–laboral y teletrabajo”, cit. págs. 37 – 39.

estar en casa y tener flexibilidad esto lo pueda hacer fuera de su jornada laboral⁷². El teletrabajo no puede en ningún caso suplantar las medidas de conciliación corresponsable⁷³.

7.3 Desigualdades de género a la hora de optar por el teletrabajo

En 2001, Cath Sullivan y Suzan Lewis, en su artículo *“Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents”* proyectaron como influye el sexo en la motivación que lleva a las personas trabajadoras a querer teletrabajar. En ambos casos citaban ventajas parecidas, como son la independencia y la autonomía en planificar el trabajo, pero eran acusadas las diferencias a la hora de citar las ventajas familiares. Las mujeres destacaban las tareas domésticas y los hombres usaban el término *“ayudar a sus parejas en las tareas del hogar y pasar tiempo con sus hijos”*⁷⁴. La decisión de optar por el teletrabajo o no hacerlo depende de la categoría ocupacional o del género, entre otras variables. Se ha observado que las mujeres que eligen conjuntamente con sus superiores el teletrabajo, se dedican a la contabilidad, secretariado o traducción de textos, al contrario que los hombres; que se concentran en trabajos ejecutivos o de dirección, tomando ellos la decisión de forma unilateral⁷⁵.

Diversos estudios realizados sobre el teletrabajo en el confinamiento recalcan el mayor impacto de este en las mujeres, pues ha tenido una incidencia mayor en las trabajadoras, ya que estas representan o protagonizan los sectores más esenciales en los que la opción de trabajar en casa es viable, Las consecuencias de ello aparecen claramente reflejadas en el estudio *“Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por mujeres”* del Observatorio Social de la Caixa (2020). Si ya antes del confinamiento, las mujeres en familias biparentales eran las que se encargaban de las tareas del hogar, con esta situación se ha mantenido o incluso acentuado, aunque estas tareas se quieran distribuir

⁷² GALA DURÁN, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, cit. pág. 184.

⁷³ SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL DE CCOO, “Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva”, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2020, pág. 14.

⁷⁴ PÉREZ, PÉREZ, M.; ABELLA GARCÉS, S.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; LUIS CARNICER, P. y VELA JIMÉNEZ, M.J., “Conciliación familiar-laboral y teletrabajo”, cit. pág. 44.

⁷⁵ INSTITUTO DE LA MUJER, *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*, cit. pág. 54.

igualmente, creció la cantidad de hombres que iban a hacer la compra mientras que las mujeres se quedaban en casa realizando otras tareas domésticas, educativas o el ocio con los hijos. El estudio concluye con que en el confinamiento las mujeres han tenido una doble carga; la “*doble jornada*” que ya se anticipó en el punto anterior: el teletrabajo combinado con un aumento de las tareas del hogar.

Resultados preliminares de un estudio que está siendo realizado por Cristina Benlloch Domènech y Empar Aguado Bloise, profesoras del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia, junto con Anna Aguado Rosello, mediante entrevistas telefónicas y un cuestionario abierto, revelan que en el confinamiento fueron las madres quienes se ocuparon del seguimiento escolar de los hijos, hecho que ha generado un estrés y ansiedad añadidos al teletrabajo, sintiendo que estaban trabajando las 24 horas del día, incluso teletrabajaban de madrugada, si bien en algunas parejas hay una mayor disposición por parte de los hombres a hacer tareas que no solían realizar antes⁷⁶.

Más allá de la situación tan particular vivida en ese periodo, estas circunstancias han sacado a la luz que numerosas desigualdades se trasladan al ámbito laboral cuando se opta por teletrabajar. El teletrabajo resulta una medida atractiva por la adaptabilidad horaria de las necesidades que se requieren para cuidar a los hijos o a familiares dependientes, pero cuando se unen todos estos elementos, el resultado no es positivo; pues este puede impactar negativamente también en el trabajo de las mujeres poniendo en riesgo los avances alcanzados en materia de igualdad de género⁷⁷.

La gran mayoría de los estudios sobre el teletrabajo advierten del riesgo de este sobre la perspectiva de género y de la necesidad de adoptar medidas para evitarlo, como ofrecer incentivos para que sean los hombres quienes presten servicios bajo esta modalidad, o que dentro de la empresa se asigne de manera equilibrada a ambos sexos⁷⁸. En todo caso, para que el teletrabajo no tenga un impacto negativo en la conciliación es primordial que se lleve a cabo bajo la flexibilidad horaria que establece como derecho el art. 13 Ley 10/2021, delimitando ambos ámbitos, tanto el familiar como el profesional, y en consonancia con la desconexión digital (arts. 18 Ley 10/2021 y 88 LOPDGDD).

⁷⁶ BENLLOCH DOMÈNECH, C. y AGUADO BLOISE, E., *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*, 2020.

⁷⁷ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2020, págs. 7 – 8.

⁷⁸ *Ibidem*, cit. pág. 11.

En este sentido, una medida conveniente a acordar puede ser el teletrabajo a tiempo parcial, desarrollando la otra jornada en el centro de trabajo, y todo sin olvidar que las personas teletrabajadoras gozan de los mismos derechos de conciliación familiar que las personas que trabajan de forma presencial (art. 4.1 y 4.5 Ley 10/2021) y fomentando la corresponsabilidad entre ambos sexos⁷⁹.

7.4 El trabajo a distancia y la violencia de género

La situación descrita también ha incrementado la desigualdad de género en materia de salud laboral, pues la ONU alerta que la crisis ha afectado también a la violencia de género; la “*pandemia en la sombra*”⁸⁰.. Según datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG, 2021), 2020 fue el año con menos asesinatos por este tipo de violencia desde que se tienen datos, con 45 mujeres asesinadas por hombres, siendo los meses del confinamiento los que tienen menor número de víctimas pero con 10.240 llamadas más al 016 que en 2019, lo que supone un incremento del 232,57%⁸¹. Para muchas mujeres que sufren violencia de género o doméstica, prestar servicios fuera del espacio doméstico es un alivio frente al abuso que sufren dentro de este, ya que hay más posibilidades de que haya peligro inmediato dentro del hogar que fuera de él⁸².

Tras la declaración del Estado de Alarma, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género (en adelante RDL 12/2020), reconociendo medidas organizativas para garantizar el funcionamiento de servicios destinados a proteger, aparte de a las víctimas de este tipo de violencia, a las víctimas de explotación sexual y de trata, impulsando el Plan de Contingencia contra la violencia de género⁸³, Entre las medidas que se recogen en el RDL 12/2020 podemos encontrar⁸⁴:

⁷⁹ CORDERO GORDILLO, V., “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, nº 2, 2021, págs. 106 – 107.

⁸⁰ DE LA CASA QUESADA, S., “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, cit. págs. 5 – 6.

⁸¹ MATEOS CASADO, C., “La pandemia en la sombra. Mujeres víctimas de violencia de género confinadas frente a una doble amenaza en la Covid-19”, *Historia y Comunicación Social*, nº 26, 2021, pág. 109.

⁸² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, 2020, pág. 20.

⁸³ INSTITUTO DE LA MUJER, “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19”, 2020, pág. 15.

⁸⁴ RUÍZ-PÉREZ I., y PASTOR-MORENO G., “Medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia de COVID-19”, *Gaceta Sanitaria*, nº 35, 2021, pág. 389.

- Normal funcionamiento de los dispositivos de información durante las 24 horas del día, así como asistencia psicológica, jurídica y social (teléfono 016 y WhatsApp).

- Activación de un mensaje de alerta en el teléfono móvil, con geolocalización e inclusión del “Botón SOS” en la App *AlertCops*, el cual reciben las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

CONCLUSIONES

Primera. El teletrabajo se erige en España, con la llegada del confinamiento derivado de la crisis sanitaria del COVID-19, como medida urgente y extraordinaria para mantener el aislamiento personal y social y evitar así su propagación y todo ello para poder mantener la economía aunque fuera de forma minoritaria, pues en los sectores en los que no se puede hacer uso de los medios digitales para trabajar hubo un cierre total durante esos 3 meses, haciendo uso de los denominados ERTes. Tras esto, los poderes públicos se han visto obligados a tener que legislar el teletrabajo, dando como resultado el RDL 28/2020 y más adelante sustituido por la Ley 10/2021 que suscribe el RDL 28/2020 con mínimas modificaciones.

Segunda. El teletrabajo se establece como una modalidad voluntaria y reversible al igual que lo hizo el AMET y el antiguo art. 13 ET, tanto por parte de la persona trabajadora como del empresario, sin que pueda ser impuesto por medio de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siendo necesario siempre un acuerdo entre ambas partes.

Tercera. Aún con los nuevos avances en materia de igualdad y corresponsabilidad en la conciliación familiar y laboral aún queda mucho por hacer y no solo por parte de los poderes públicos sino también por las propias empresas y los sindicatos, permitiendo que las necesidades de los trabajadores sean uno de los elementos principales a la hora de abordar la tan mencionada flexibilidad horaria en la exposición de motivos de la Ley 10/2021, las largas jornadas laborales que existen en nuestro país y los horarios de los colegios, muchas veces no permiten que se concilie debidamente, y todo ello en detrimento de la mujer trabajadora, ya que aunque el legislador elabore una regulación igualitaria es ella la que se ve abocada a trabajar precariamente, como puede ser con el contrato parcial, o haciendo uso del teletrabajo para poder llevar a cabo las tareas de cuidados y el trabajo reproductivo en pleno siglo XXI.

Cuarta. Aunque hemos visto que el teletrabajo puede ser un mecanismo para conciliar la vida laboral con la familiar y personal, se han señalado más desventajas y riesgos que ventajas en este sentido, con la consecuencia de que sea la mujer la que se acoja a esta modalidad de trabajo, perpetuando los estereotipos de género que aún existen en estos momentos, con el rol de cuidadora y de su papel en el trabajo doméstico

o de reproducción y no el de producción. Por ello es necesario que esta modalidad de prestación de servicios se configure, ya sea en la negociación colectiva o en el acuerdo de teletrabajo, como una herramienta que posibilite la corresponsabilidad entre ambos progenitores para garantizar una consecución de una igualdad efectiva.

Quinta. En el confinamiento obligatorio establecido por la alerta sanitaria del COVID-19 se ha visto que el teletrabajo no ha sido una medida conciliadora, pues los padres, en especial las madres, se han visto desbordadas al estar sus hijos o familiares dependientes las 24 horas del día en casa, y con los espacios personal – familiar y laboral difuminados, sin haber una separación clara entre estos ámbitos, llegando a tener que teletrabajar por las noches después de hacer las tareas de cuidados, que como hemos visto, fueron mayoritariamente llevadas a cabo por mujeres mientras que los hombres salían a hacer la compra. Desde la perspectiva del confinamiento se podría afirmar que teletrabajar no es conciliar la vida familiar y laboral.

Sexta. El uso del teletrabajo para dar solución a la conciliación de la vida familiar y laboral, trae como consecuencia un incremento de problemas psicosociales; pues la persona trabajadora termina considerando que está siempre trabajando, siempre conectada al trabajo. Es necesario permitir y garantizar que la persona teletrabajadora desconecte, así como también garantizar el derecho a la desconexión digital regulado en los arts. 18 Ley 10/2021 y 88 LOPDGDD durante los descansos y permisos.

Séptima. El teletrabajo “condena” a la mujer víctima de violencia de género al ser su espacio laboral el mismo que el entorno en el que sufre abusos. Por ello, debe ser necesario que empresas, organizaciones y administraciones públicas informen sobre los canales de apoyo existentes.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, nº 43, 2020, <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>.

BELZUNEGUI ERASO, A.G., “Teletrabajo, crisis de la COVID-19 y Administraciones Públicas: Una mirada sociológica”, AA.VV., *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, nº 4, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7913752>.

BENLLOCH DOMÈNECH, C., AGUADO BLOISE, E., *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*, 2020, <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>.

CASAS BAAMONDE, M.E., “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, 2020.

CORDERO GORDILLO, V., “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, nº2, 2021, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.04>.

DE LA CASA QUESADA, S., “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 459, 2021.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV. *Conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia, Tirant lo blanch, 2016.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, en AA.VV., *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2020, <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora: el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021, https://www-iustel-com.unileon.idm.oclc.org/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423488.

GALA DURÁN, C., “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 28/2020”, en AA.VV., *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, nº 11, 2020.

GALA DURÁN, C., “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*, 2021, <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.99>.

GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 25, 2020.

GARCÍA RUBIO, M.A., “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en VV.AA., *El Trabajo a Distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo blanch, 2020.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Ámbito de aplicación”, en AA.VV., *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia*, Valencia, Tirant lo blanch, 2020.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la Ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 59, 2021, https://www-iustel-com.unileon.idm.oclc.org/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423979

GUIZIO, G., y CANCELA M., “Teletrabajo e inequidades de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/958/1179.

INE, Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19, 2021. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/notasPrensa.htm>

INSTITUTO DE LA MUJER, *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*, 2020, [https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

INSTITUTO DE LA MUJER, *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*, 2006-2008,

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>

INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones*, 2008, <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)*, 2016, <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-y-Prevencio%CC%81n-de-Riesgos-Laborales.pdf>

MANZANO SANTAMARÍA, N., *Las tecnologías de la información y la comunicación (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSST), Madrid, 2018, <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb>.

MARTÍN, P., “Teletrabajo y comercio electrónico”, *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*, Madrid, 2017, <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en AA.VV., *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 2020.

MATEOS CASADO, C., “La pandemia en la sombra. Mujeres víctimas de violencia de género confinadas frente a una doble amenaza en la Covid-19”, AA.VV., *Historia y Comunicación Social*, nº 26, 2021, <https://dx.doi.org/10.5209/hics.74246>.

NAVARRETE ROJAS, J., “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho Y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 93, 2014, <https://doi.org/10.14422/icade.i93.y2014.002>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 y después de ella. Guía práctica”, Ginebra, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.

PASTOR MARTÍNEZ, A., "La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/961/1182.

PÉREZ CAMPOS, A.I., "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/962/1183.

PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO A.M., "Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar", en AA.VV, *El debate sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Athenea Digital, 2009, <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>.

PÉREZ, PÉREZ, M.; ABELLA GARCÉS, S.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; LUIS CARNICER, P. y VELA JIMÉNEZ, M.J., "Conciliación familiar–laboral y teletrabajo", en AA.VV, *El teletrabajo: efectos de la conciliación de la vida familiar y laboral*, Zaragoza, Fundación Economía Aragonesa, 2008.

PUCHOL, L, *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, 5º Edición, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 2003.

RODRÍGUEZ – PIÑEIRO ROYO M., y CALVO GALLEGO, F.J., "Los derechos digitales de los trabajadores a distancia", *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Trabajo a Distancia*, nº 11, 2020.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., "Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19", *Derecho de las Relaciones Laborales. Monográfico. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la Pandemia de COVID-19*, nº4, 2020.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., "De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente" *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, nº 1, 2021, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>

ROIG BERENGUER, R. y PINEDA-NEBOT, C., “El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes”, *GIGAPP Estudios Working Papers*, nº 187, 2020, <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>.

RUÍZ-PÉREZ I., y PASTOR-MORENO G., “Medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia de COVID-19”, *Gaceta Sanitaria*, nº 35, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.04.005>

SACO BARRIOS, R. “El teletrabajo”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, nº 60, 2007, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085077> .

SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL DE CCOO, “Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva”, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2020, <https://www.ccoo.es/98924f6342dd4089217c2b8898065def000001.pdf>.

TASCÓN LÓPEZ, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV., *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, <https://cpage.mpr.gob.es/producto/nuevos-escenarios-y-nuevos-contenidos-de-la-negociacion-colectiva-2/>.

USHAKOVA, T. “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257910>.

VALENZUELA – GARCÍA, H., “Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española”, *Revista Andaluza de Antropología*, nº 19, 2020, <https://dx.doi.org/10.12795/RAA.2020.19.02>