

1

Boletín de  
Igualdad  
en el Empleo

Julio 2020

# Teletrabajo

Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE)

NIPO: 049-20-026-9

Catálogo de publicaciones de la

Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>



Artículo de:

Beatriz Gimeno Reinoso

Directora del Instituto de la Mujer

Herederero del Boletín Igualdad en la Empresa, que comenzó su andadura en abril de 2013 y del que se editaron 60 ejemplares, nace el Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE), con el objetivo de dar respuesta a una visión más integradora de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, iniciada ya en algunos de los últimos números de aquella publicación. Manteniendo nuestro compromiso con la

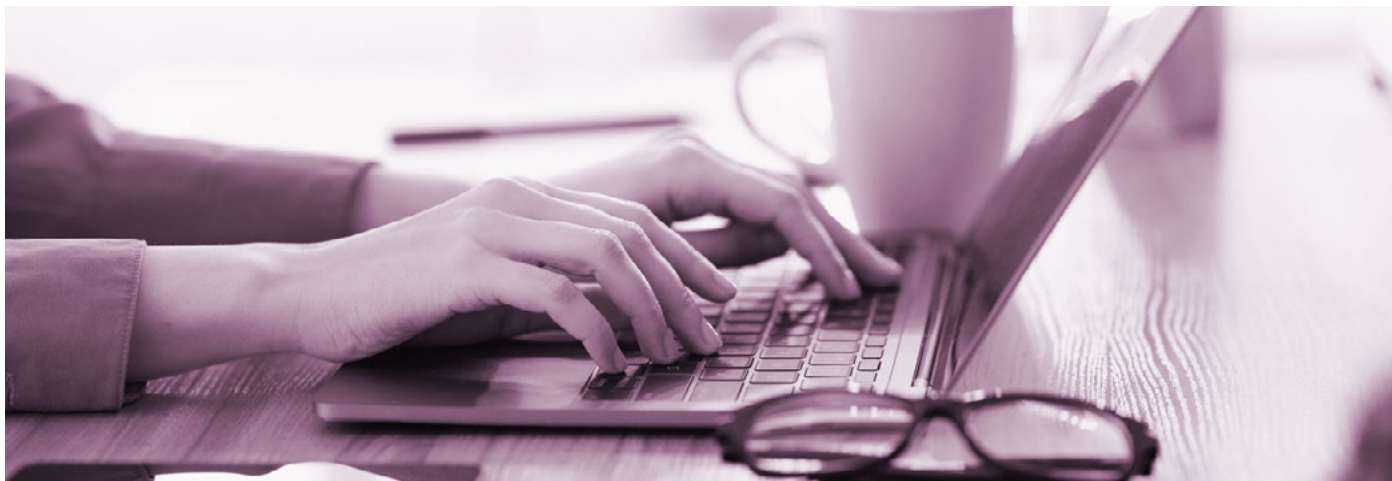
difusión de estrategias y herramientas para fomentar la integración efectiva de la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas y entidades, y la adopción de medidas y planes de igualdad, queremos ampliar el foco y abordar íntegramente la realidad de nuestro mercado laboral. Un mercado laboral con una importante segregación horizontal y vertical, donde las mujeres siguen concentradas en los sectores laborales más precarios, con escasa valoración social y económica, a pesar de ser – como ha puesto de manifiesto la pandemia provocada por la COVID-19 – esenciales para el mantenimiento y el bienestar de toda la sociedad, y alejadas de los puestos de toma de decisiones.

Este enfoque más integrador se acompaña también de una renovación del formato para hacerlo más ágil y accesible desde los distintos dispositivos móviles, en línea con la reciente renovación de la página [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), que seguirá ofreciendo el servicio de asesoramiento para la implantación de planes de igualdad, información sobre las iniciativas que el Instituto de la Mujer promueve para incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o facilitar la integración de las mujeres víctimas de violencia de género, e información sobre el distintivo “Igualdad en la Empresa”, entre otros contenidos e informaciones que ayuden, clarifiquen y generen debates necesarios.

Qué mejor manera de inaugurar esta andadura que dedicarlo a una reciente forma de desempeño laboral, el teletrabajo, que, además de la transcendencia de los cambios que introduce en las relaciones laborales, tanto va a afectar, y ya está afectando, a nuestra vida personal y familiar. Lo que hace solo unos meses era una posibilidad que generaba tantas dudas como promesas ofrecía se ha convertido, a causa de la pandemia de COVID-19, en una realidad impuesta que desafía a las estructuras sociales y laborales tal y como hemos venido conociéndolas, y que ya ha evidenciado algunos efectos no deseados.

Es necesario, por tanto, regular adecuadamente esta nueva práctica laboral para evitar algunos de los retrocesos y problemas que ya se están detectando y, en particular, aquellos que afectan a la conciliación y la corresponsabilidad, la salud laboral – mental en particular - y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Retos y dificultades que es necesario identificar, abordar y regular desde una perspectiva feminista, poniendo los medios y las medidas necesarios para que esta forma de trabajar, que va a experimentar un auge considerable en un futuro inmediato, no perjudique más a las mujeres, no suponga ningún paso atrás en materia de igualdad de mujeres y hombres y contribuya a todo lo contrario, a avanzar hacia la igualdad real y efectiva.





El teletrabajo es una forma de actividad laboral remunerada que se realiza a distancia respecto del centro de trabajo y que se basa en la utilización de las tecnologías de la información y la telecomunicación.

Si bien la práctica del teletrabajo cuenta con una antigüedad de al menos 50 años, datando sus primeras implementaciones en los Estados Unidos de los años 70 del siglo pasado, su implantación y regulación global ha sido débil en términos generales, aunque creciente. Lo mismo ha ocurrido en España hasta antes de la pandemia provocada por la COVID-19.

Según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2019,

hasta esa fecha, solo un 4,8% de las personas trabajadoras realizaba su labor desde casa, aunque con una moderada tendencia al alza<sup>1</sup>, algo común para el conjunto de países de la Unión Europea, si bien en España, el crecimiento había sido más limitado<sup>2</sup>. Esto dejaba a España, prácticamente, un punto porcentual por debajo de la eurozona en cuanto a la implementación del teletrabajo (la media de la UE se situaba en el 5,3%).

Asimismo, si se analizan los datos desagregados por sexo, la tendencia europea es que el número de mujeres que teletrabajan es mayor que el de los hombres. De acuerdo a los datos de 2019, en la Eurozona, el porcentaje era del 6,1% de mujeres frente al 5,5% de hombres<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19. Boletín Informativo del INE. INE, 2020.

<sup>2</sup>El teletrabajo en España. Artículos analíticos. Boletín Económico. Banco de España, 2020.

<sup>3</sup>El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19. Boletín Informativo del INE. INE, 2020.

Julio 2020

La respuesta estatal a la crisis de la COVID-19, y en concreto, 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, ha supuesto una importante alteración en las condiciones de la prestación regular de trabajo. Ha establecido para las empresas la prioridad del trabajo a distancia en aquellos puestos para los cuales resultase posible y sin empeoramiento de las condiciones laborales del personal, siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias a fin de reducir la probabilidad de exposición y contagio al virus, facilitar puntualmente el cuidado de menores y personas dependientes en un momento en que los centros escolares y de mayores estaban cerrados, y mantener la actividad productiva.

Debido a esta prioridad de teletrabajo por fuerza mayor, esta forma de prestación del trabajo se ha visto incrementada de manera exponencial. Frente a ese, apenas, 5% del pasado año, en la actualidad, la cifra de personas que teletrabajan parece ser casi 7 veces mayor: según la encuesta sobre el impacto de la COVID-19 realizada por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), el 34% de las personas trabajadoras lleva a cabo, ahora, sus funciones a distancia<sup>4</sup>. El impacto real del teletrabajo de emergencia ha puesto de manifiesto sus ventajas y debilidades, así como la necesidad de que se regule desde un marco jurídico de seguridad, certeza y garantías.

En este sentido, en estos momentos se está tramitando un proyecto normativo para modificar y regular las condiciones de prestación del trabajo a distancia. La voluntad de la regulación es establecer un marco de derechos y obligaciones, para empresas y personas trabajadoras, que pueda completar lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dé continuidad a la mencionada regulación aprobada durante el Estado de Alarma (el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

Se hace necesario abordar y regular los aspectos que comporta el trabajo a distancia y el teletrabajo incluyendo una perspectiva de género transversal, especialmente ahora que las previsiones estiman que se sostendrá en el tiempo, teniendo en cuenta que son especialmente las mujeres las que teletrabajan y, sobre todo, analizando los posibles riesgos que una implantación que no tenga en cuenta el impacto diferenciado entre hombres y mujeres podría tener en éstas.

---

<sup>4</sup>El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea, IVIE, 2020.

## Desafío de la incorporación del teletrabajo al mundo laboral

La pandemia originada por la COVID-19 ha significado un gran reto para la economía de prácticamente todos los países del mundo y ha alterado las formas de trabajo y las rutinas de una gran parte de la población, la cual ha debido trasladar su oficina al hogar, con los desafíos y oportunidades que eso conlleva.

El trabajo a distancia permite a las empresas construir equipos sin fronteras y, bien organizado, puede ofrecer libertad y flexibilidad a las personas trabajadoras. Sin embargo, la comunicación entre la empresa y la persona teletrabajadora puede ser más compleja y la confianza y la colaboración pueden resentirse. Como ya se está viendo, el trabajo a distancia implantado por necesidad no es solamente una anécdota del confinamiento, sino que ha abierto las puertas a lo que puede ser el auténtico teletrabajo, organizado, voluntario y regulado, que ha venido a instalarse en nuestra cotidianidad. Por tanto, el verdadero desafío será adaptarse a esta nueva posibilidad de trabajo y aprovecharlo como palanca de cambio organizativo y de nuevos modelos de liderazgo.

El teletrabajo puede suponer la introducción de numerosos beneficios en el mundo laboral, tanto para la empresa como para la plantilla. Pero existen algunos riesgos que conviene tener presentes, de manera que puedan ser previstos

y gestionados por empresas y organizaciones. La clave está en potenciar las ventajas y minimizar, incluso neutralizar, los riesgos, mediante un teletrabajo regulado con perspectiva de género, voluntario, de mutuo acuerdo entre las partes organizado y protocolizado.

## Aspectos positivos

### » Para la empresa

- Mayor productividad, al eliminar tiempos no productivos, como los desplazamientos al lugar de trabajo. Está demostrado que aumenta el rendimiento de las personas.
- Menor absentismo laboral debido a enfermedades leves, tanto propias como de personas a cargo.
- Mayor posibilidad de fortalecer los equipos de trabajo con la contratación de personal cualificado, trascendiendo las limitaciones espaciales y geográficas.
- Menores costes para la empresa, con el ahorro de espacio, equipamiento, energía, etc.

## » Para la persona trabajadora

- Mayor productividad y satisfacción derivada de ella.
- Mejores condiciones para la concentración, ya que permite establecer un ambiente de trabajo sin interrupciones.
- Mayor rentabilidad y optimización del uso del tiempo, al eliminar tiempos improductivos. Entre otros, se reducen los desplazamientos del hogar al trabajo, con el consiguiente ahorro económico.
- Mayor control del entorno de trabajo, pues éste depende de la elección de la persona.
- Mayor calidad de vida en lo que se refiere a la flexibilidad horaria y a la planificación individualizada y adaptada a las necesidades de cada persona.
- Mayor inclusión laboral, al aumentar las posibilidades de que personas con discapacidad puedan incorporarse a un puesto de trabajo.
- Menos conflictos en las relaciones interpersonales, disminuyendo los posibles problemas derivados de la convivencia laboral.

## » Para la sociedad

- Reducción de la contaminación atmosférica, el ruido y los atascos y accidentes de tráfico, al haber menos desplazamientos en coche y transporte público.
- Mayor sostenibilidad, al favorecer la repoblación y reactivación de entornos rurales, reduciéndose la necesidad de vivir en las grandes ciudades.

## Aspectos negativos

### » Para la empresa

- Menor percepción de control de las personas teletrabajadoras, puesto que, aunque se puedan medir los resultados a partir de la consecución de objetivos, se dificulta la supervisión directa del desarrollo del trabajo.
- La deslocalización de las personas que integran el equipo de trabajo puede dar lugar a cierta falta de identificación con la visión y misión de la empresa y a la pérdida de imagen corporativa, e incluso se puede resentir o diluir la fidelidad de las personas teletrabajadoras.
- Mayor dificultad para resguardar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.

- ❖ Déficit de adaptación a la nueva forma de organización del trabajo por posibles carencias en el intercambio de información o dilatación en los procesos de toma de decisión.

## » Para la persona trabajadora

La regulación legal sobre el teletrabajo es escasa y, como ha ocurrido con la incorporación sobrevenida a causa de la pandemia, en muchos casos, se ha implementado de manera informal sin prever los posibles riesgos y sin garantizar las condiciones básicas. Los aspectos negativos que se exponen a continuación, podrían neutralizarse con una correcta implantación del teletrabajo o priorizando la modalidad mixta sobre la fórmula de teletrabajo a jornada completa<sup>5</sup>.

## De tipo social:

- ❖ Menor integración en la empresa por falta de comunicaciones fluidas.
- ❖ Mayor sentimiento de aislamiento, por lo que se deben establecer y potenciar las vías de comunicación y vinculación con los/as compañeros/as de trabajo y superiores.
- ❖ Dificultad para una interlocución rápida cuando la persona realiza consultas, al poder dilatarse los tiempos de respuesta.
- ❖ Mayor vulnerabilidad de la persona teletrabajadora en el caso de que se debilite su relación sindical.



<sup>5</sup>Es necesario incluir el teletrabajo como un derecho de la plantilla circunscrito a criterios o condiciones objetivos y no a la discrecionalidad de la empresa y contar con la participación activa de la representación de las personas trabajadoras. Asimismo, la negociación colectiva debe tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de regular el teletrabajo e implementar medidas que minimicen el impacto del mismo en la mujer teletrabajadora, en especial en aquellas con cargas familiares, como pudiera ser, por ejemplo, estableciendo un periodo de adaptación a la situación de teletrabajo, con una mayor flexibilidad por parte de la trabajadora. [El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas](#). Servicio de Estudios de la Confederación de UGT. ESTUDIOS, nº 5. – 26 de mayo de 2020.



## De tipo individual:

- ❖ Posible unilateralidad en la imposición del teletrabajo, existiendo el peligro de que la regulación de las condiciones en las que se presta y la propia imposición del mismo, sea fruto de un arreglo individualizado entre persona trabajadora y empresa, al margen de la negociación colectiva.
  - ❖ En ocasiones, se cambia el presentismo de la oficina por el presentismo digital, debiendo estar la persona teletrabajadora disponible las 24 horas de los 7 días de la semana (24/7). Esto sucede porque no se fijan los objetivos a alcanzar y se confunde trabajar con estar presente.
  - ❖ Fomento de la figura del “falso autónomo”, ya que el teletrabajo podría llevar a medio plazo a una externalización del puesto de trabajo con la pérdida de derechos laborales que ello conlleva.
  - ❖ Mayor dificultad para separar la jornada de trabajo del tiempo familiar o personal.
  - ❖ Fatiga informática, la libertad individual para regular el ritmo de trabajo puede dar lugar a una sobrecarga de trabajo o a una intensificación de éste.
  - ❖ Transferencia de costes de la actividad productiva a la persona teletrabajadora (gastos de iluminación, teléfono, internet, equipamiento, etc.) sin compensación.
  - ❖ Riesgo de desatención de la propia persona (aseo, vestimenta, ...) y problemas derivados del abuso del café, tabaco, etc.
  - ❖ Temor a perder el trabajo, al estancamiento laboral o dependencia de la persona trabajadora con la empleadora debido a la escasa regularización normativa del teletrabajo.
  - ❖ Tecnoestrés, si se produce una dependencia de la tecnología o un estado psicológico negativo ante su uso.
- » Para la sociedad
- ❖ Aumento de las diferencias sociales al existir una brecha en el acceso a las TIC.
  - ❖ Reducción de las relaciones interpersonales.



La aplicación de urgencia del trabajo a distancia de forma generalizada, con motivo de la COVID-19, ha evidenciado, visibilizado y agravado algunos efectos negativos de esta modalidad de trabajo que ya se venían detectando al producirse en un entorno donde los estereotipos y las relaciones patriarcales siguen estando muy presentes. En particular,

- **El aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados para las mujeres**, ya que éstas siguen ocupándose de manera principal de las tareas del hogar y las responsabilidades de cuidado, lo que implica una doble o triple jornada: la laboral, la doméstica y la de cuidados.

- **La desregulación horaria, las jornadas prolongadas, la falta de descanso, la falta de desconexión, etc.**, todo ello derivado de la adopción de jornadas de trabajo excesivamente flexibles a las que les obliga la compatibilización del teletrabajo con las tareas del hogar y de cuidado.
- **El empeoramiento de la salud laboral de las mujeres**, como consecuencia de todo lo anterior. El aumento del estrés, la reducción de las horas de sueño y de descanso y el desarrollar durante muchas horas su actividad en un ambiente que, en muchas ocasiones, no es el más propicio para hacerlo, acaban por afectar negativamente a la salud de las mujeres y, en particular,

a su salud laboral. Las mujeres, no solo asumen mayor carga de cuidados, sino que, en ocasiones, suelen teletrabajar en los lugares de la casa con peores condiciones ergonómicas y/o susceptibles de mayores interrupciones, amentando por tanto los riesgos musculoesqueléticos y psicosociales derivados de una mayor carga mental.

Al tiempo, junto a estos efectos, se intuyen otros riesgos y, aunque muchos de éstos son comunes para todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, la peor posición de partida de las primeras en el ámbito laboral los acrecienta, como han señalado reiteradamente los agentes sociales. Algunos de estos riesgos serían:

- **Falta de avance en medidas objetivas de conciliación y reforzamiento de la feminización de los cuidados.** Puede existir la tendencia generalizada a desarrollar la falsa idea de que el teletrabajo supone la solución a los problemas de conciliación entendido, habitualmente, como un problema de las mujeres, y hacer que no se avance en el desarrollo de nuevas medidas que faciliten la conciliación e incidan en un reparto corresponsable de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres.
- **El teletrabajo como herramienta indirecta de discriminación.** Diversas encuestas demuestran que, en los últimos años, el teletrabajo se ha incrementado mucho más

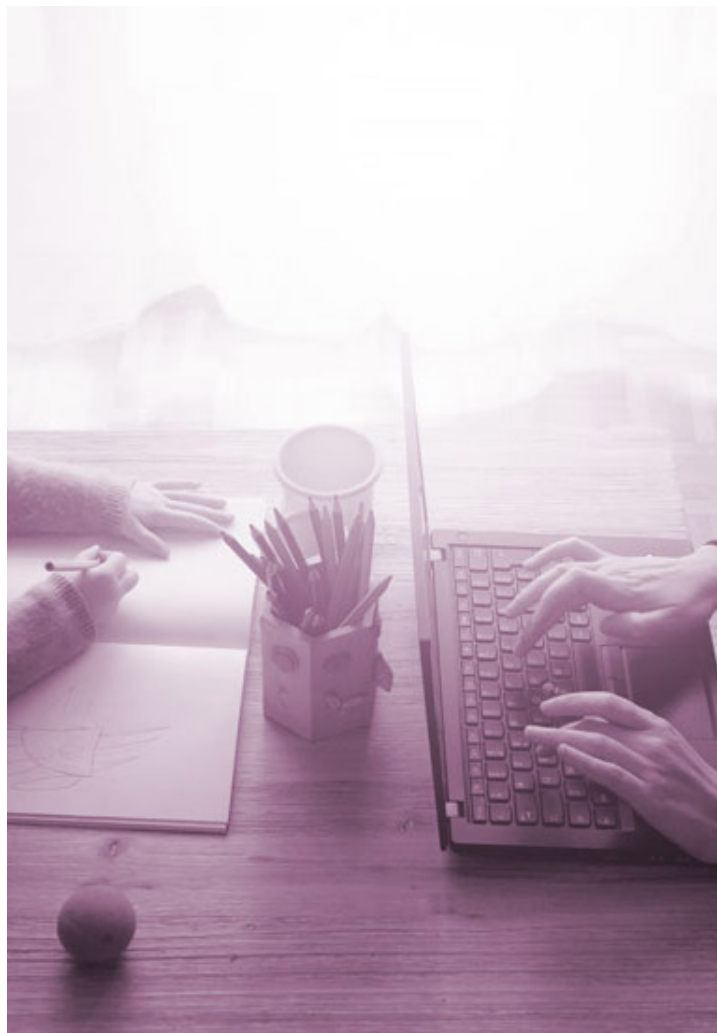
entre mujeres que entre hombres. Su teórica ventaja como fórmula de conciliación y la pervivencia de roles sexuales que vinculan a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, con las tareas domésticas y de cuidado, pueden traducirse en una asimilación de esta modalidad laboral al desarrollo de tareas de menor responsabilidad y que requieren una menor vinculación con la empresa, lo que redundaría en una disminución genérica de la cualificación del propio teletrabajo y una limitación en la proyección profesional y de carrera de las mujeres.

- **Insuficiencia de servicios e infraestructuras adecuados y accesibles de atención y cuidado de menores y personas dependientes,** tales como escuelas infantiles, ludotecas, centros de mayores, etc., pasando a considerar que un problema social, como es la conciliación, deba resolverse de forma individual o familiar.
- **Alejamiento de las mujeres teletrabajadoras de la formación y promoción laboral** y, en general, de la participación en iniciativas sociales en el marco de la empresa, lo que abundaría en una ampliación de las brechas laborales de género ya existentes.
- **Desvalorización salarial** que puede ser directa, al considerar la empresa que, el teórico, “mayor atractivo” que implica trabajar desde casa y el “ahorro” que le supone a la teletrabajadora debe conllevar

un menor salario, o implícita, al ahorrar costes a las empresas que trasladan a la propia trabajadora (luz, calefacción, A/C, wifi, depreciación de equipos informáticos, limpieza, etc.).

- **Desvaloración social** del teletrabajo por considerar, o bien que es un trabajo que mayoritariamente asumen las mujeres para poder conciliar o bien que, al poder desarrollarse desde casa, no es realmente trabajo y no debe retribuirse igual.

Parece que el teletrabajo, una vez superada la crisis de la COVID-19, va a permanecer de forma mucho más generalizada en nuestro país, motivo por el cual se está abordando una regulación adecuada que permita un teletrabajo con garantías, que no reduzca derechos laborales ni implique retrocesos en la igualdad alcanzada entre mujeres y hombres, ni suponga un incremento de riesgos en salud laboral.





Tradicionalmente, los puestos de trabajo han sido diseñados por y para los hombres: desde los equipos de trabajo y de protección individual, la organización y los espacios de trabajo, hasta los horarios y descansos, se han realizado, en muchas ocasiones, sin tener en cuenta las diferencias biológicas, ni las responsabilidades familiares o de cuidados.

“ El compromiso de las empresas con la igualdad es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, al tener en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres. ”

Las diferencias biológicas y las desigualdades de género<sup>6</sup> en las condiciones laborales y de trabajo de mujeres y hombres comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para unas y otros. En este sentido, para que la prevención en el ámbito de la seguridad y la salud laboral sea efectiva, es necesario incorporar la perspectiva de género, también en el teletrabajo.

A efectos preventivos, se debe tener en cuenta que, la persona teletrabajadora es una trabajadora más de la organización, independientemente de que la prestación de servicios se lleve a cabo total o parcialmente fuera de la empresa. En este sentido, se deben abordar todos los aspectos que configuran el trabajo a distancia y el teletrabajo, incorporando una perspectiva de género transversal tanto en el plan de prevención de riesgos laborales como en la evaluación y adaptación, en su caso, del puesto de trabajo.

<sup>6</sup>Desigualdades como: dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, condiciones laborales más precarias, parcialidad más elevada, segregación horizontal y vertical. [10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género](#). Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

La crisis sanitaria derivada de la COVID-19 ha traído consigo, no solo la extensión acelerada de una nueva forma de organización de trabajo desde los hogares, sino también riesgos laborales de género emergentes, a los que se exponen más las trabajadoras por el hecho de ser mujeres. Ello exigirá cambios en las políticas de prevención de riesgos de las empresas que implanten el teletrabajo, pero, sobre todo, va a exigir una nueva mirada de género en el diseño, implementación y control de la acción preventiva.

Gloria Poyatos, Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias

## Riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones de trabajo derivadas del entorno y la organización del mismo, que pueden perjudicar la salud de trabajadores y trabajadoras. En el caso de las trabajadoras, los riesgos psicosociales son de especial interés, en tanto que son unos de los riesgos a los que están más expuestas. Desde una perspectiva de género, teletrabajar puede resultar más estresante para las mujeres que para los hombres, puesto que, todavía, no hay una división equitativa de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidados, que recaen mayoritariamente en las mujeres. Además, a esta mayor carga de cuidados, se une la dificultad para separar el trabajo de la familia, dado que “lo que normalmente son dos

lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo”<sup>7</sup>.

El hecho de que la persona teletrabajadora normalmente trabaje desde su domicilio, en soledad o al menos aislada del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto mayoritariamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, como es el aislamiento y la desvinculación de quienes teletrabajan, que podría dar lugar a diversas patologías.

De este modo, existen riesgos psicosociales tales como el aislamiento, el estrés laboral o el tecnoestrés, en sus diferentes variables, sobrecarga de trabajo, trastornos emocionales y psicológicos como la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., afectación de los ritmos biológicos si no se fijan rutinas para teletrabajar, trastornos del sueño, sedentarismo o aparición de estrés psicológico ante las dificultades para conciliar la vida personal y laboral.

En ocasiones, hay riesgos psicosociales como el aislamiento, la ansiedad o el estrés laboral que pueden neutralizarse al priorizar la modalidad mixta de teletrabajo sobre la fórmula de teletrabajo a jornada completa o realizando reuniones periódicas entre la persona teletrabajadora y la empresa o el resto del equipo<sup>8</sup>.

<sup>7</sup>El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de Federación Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., edición mayo 2020.

<sup>8</sup>En el apartado [Hoja de ruta para incorporar el teletrabajo en la empresa](#) de este BIE, concretamente en ‘Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo’, se proporcionan una serie de recomendaciones relativas a las medidas preventivas de riesgos psicosociales.

## Riesgos Físicos

Los riesgos físicos que pueden tener lugar en el teletrabajo están relacionados con el lugar o espacio físico de realización de la actividad laboral, el mobiliario, el equipo de trabajo, el entorno y la organización del teletrabajo, el sistema de comunicación entre empresa y teletrabajador/a y las propias características profesionales y personales de la persona teletrabajadora.

Entre las dolencias físicas que puede sufrir la persona que teletrabaja pueden destacarse los trastornos musculoesqueléticos relacionados con posturas incorrectas, problemas oculares por falta de iluminación adecuada, dolores de cabeza, exceso de ruido ambiental, condiciones inadecuadas de temperatura o humedad, falta de ventilación o emisiones generadas por aparatos eléctricos de calefacción.

Asimismo, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo, a las que están sometidas las trabajadoras, hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación<sup>9</sup>.

## Violencia de género

El teletrabajo refuerza el aislamiento de las mujeres que sufren violencia de género, separándolas de personas y recursos en los que apoyarse. Este aislamiento puede ser la situación perfecta para que se incrementen comportamientos controladores y violentos en el hogar por parte del agresor. Por ello, es necesario que empresas, organizaciones y administraciones públicas sensibilicen sobre la materia y proporcionen información en relación a todos los canales de acompañamiento y apoyo, y que la comunicación sea fluida en ambas direcciones para poder identificar necesidades específicas y abordarlas.

En relación a la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, se debe tener en cuenta que es posible ser víctima de acoso sexual y acoso por razón de sexo aunque se esté teletrabajando. Por ejemplo, se pueden identificar casos de acoso sexual en la difusión de rumores o de detalles relativos a la vida sexual de una persona, en las bromas obscenas, en comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física, en la utilización de imágenes de contenido sexualmente explícito, en el envío de WhatsApp o correos electrónicos de contenido sexual de carácter ofensivo, en el chantaje sexual, etc.

---

<sup>9</sup>Herramienta de apoyo n°10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, actualmente Ministerio de Igualdad.

En relación al acoso por razón de sexo, se pueden identificar casos en el ejercicio de actitudes paternalistas o condescendientes, en los insultos basándose en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora, en el uso de formas ofensivas de dirigirse a una persona, en el menosprecio o ridiculización de las capacidades y el potencial por razón de sexo, al ignorar aportaciones o comentarios de una persona por razón de sexo, etc.

En este sentido, el aislamiento, la falta de testigos, el uso inadecuado de programas informáticos de vigilancia y control en remoto, pueden convertirse en nuevas herramientas de acoso e intromisión en la intimidad de las mujeres. Es necesario que las empresas tengan en cuenta los potenciales riesgos de sufrir acoso sexual, acoso por razón de sexo o posibles situaciones de ciberacoso laboral y prevean e implanten mecanismos eficaces de prevención, detección y corrección.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.

[El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral.](#) Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO.

En todo caso, una evaluación sobre los riesgos asociados al teletrabajo incluida en el plan de prevención, teniendo en cuenta el enfoque de género, así como una información y formación adecuadas a la plantilla son claves para minimizar dichos riesgos. [El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo](#), así como los distintos institutos regionales, disponen de distintas herramientas y recursos que pueden ser de interés para identificar y gestionar los riesgos para la seguridad y salud de las personas que teletrabajan.





**Artículo de:**

**Elena Blasco Martín**

**Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.**

Licenciada en Geografía e Historia por la Universidad Complutense de Alcalá de Henares.

Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales por el Centro Universitario de la Salud Pública de la Universidad Autónoma de Madrid.

La crisis COVID-19, como señala la filósofa Concha Roldán, “lo que hace es presentarnos como con un cristal de aumento y a pasos agigantados los grandes defectos del sistema capitalista que ya habíamos visto aflorar durante la reciente Gran Recesión y que ahora se manifiestan en todo su esplendor en forma de desigualdades sociales, políticas y económicas, y desde luego desigualdades de género”<sup>10</sup>. Ahora vemos con cristal de aumento lo que hemos denunciado desde hace tiempo: las amenazas de una digitalización del mundo del trabajo sin normativa ni garantías laborales y, en especial, los peligros para las mujeres y para la igualdad. Un anticipo lo tenemos en la implantación del teletrabajo de emergencia y en la extensión ilimitada de la jornada laboral que impide la desconexión.

Porque de acumulación de trabajos en jornadas interminables (e invisibles) las mujeres tenemos mucha experiencia histórica adquirida, contrastada por la evidencia empírica, como refrendan las conocidas investigaciones de María Ángeles Durán sobre el trabajo reproductivo llevado a cabo por las mujeres. Al reproductivo unen el asalariado en la doble jornada (o doble presencia), produciendo una desigualdad en el uso del tiempo que es consecuencia de la división sexual del trabajo, que todavía permanece y se reproduce pese a la igualdad formal y a la legislación igualitaria.

<sup>10</sup> Concha Roldán (2020). “El papel de los valores culturales en la construcción de las relaciones económicas y sociales. Una reflexión desde la filosofía”, Gaceta Sindical Reflexión y debate”, n. 34. CCOO. Junio 2020.

Por otra parte, la desconexión digital es un derecho. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales recoge (art. 88) la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de las y los representantes de las personas trabajadoras, para garantizar a las personas trabajadoras su tiempo de descanso, permisos y vacaciones. La ley, por sí sola, no es suficiente, deben definirse los términos de esa desconexión digital mediante la negociación colectiva.

Y es un derecho dirigido a separar el tiempo para la vida personal y familiar del de la jornada laboral, lo que implica limitar el uso de tecnologías de comunicación vinculadas al trabajo asalariado restringiéndolas al horario laboral. Una medida reclamada en determinados sectores, Administraciones Públicas y empresas, que se ha hecho más necesaria ante la extensión del teletrabajo de emergencia. Más aún para las mujeres, en quienes han confluído de nuevo los tiempos laborales y los de cuidados, aumentando su sobrecarga de trabajo.

Porque, recordemos, con la crisis de la COVID-19 llegó el teletrabajo, apenas implantado antes. El RD-L 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 estableció (art. 5) el trabajo a distancia como medida prioritaria frente al cese o reducción de la actividad, que

la empresa debe adoptar siempre que ello sea posible, sin que suponga condiciones laborales inferiores para las personas trabajadoras.

En estos casi 100 días de estado de alarma ha quedado demostrado: el teletrabajo sin regular ni acordar, unido al confinamiento, ha presentado numerosos riesgos para las mujeres, y uno de los mayores ha sido la dificultad de desconexión.

Las mujeres teletrabajadoras han seguido ocupándose de manera principal de las tareas del hogar y las responsabilidades del cuidado, con una doble/triple jornada de trabajo, la laboral, la doméstica y la de cuidados. Se han visto obligadas a adoptar jornadas flexibles para poder afrontar estas tareas, acrecentadas tras el cierre de centros educativos y asistenciales, con alargamiento de jornadas de trabajo, sin poder descansar las horas necesarias, aumentando su estrés y ansiedad y sin posibilidades reales de desconexión. Las consecuencias en salud laboral, especialmente en los riesgos psicosociales, son evidentes.

Es preciso resaltar los riesgos de retrocesos en igualdad: que las mujeres que teletrabajan queden al margen de la formación y la promoción laboral, excluidas de facto de medidas y planes de igualdad, al margen de la participación sindical, etc., con el peligro de mantener o ampliar las brechas laborales de género (segregación, brecha salarial, parcialidad, etc.), y fuera de los planes de prevención de riesgos y salud laboral.

Este teletrabajo desregulado implica una desvalorización salarial implícita, al ahorrar costes a las empresas, trasladando el coste a la propia trabajadora. Y, aún más preocupante, cabe que sea un arreglo individualizado, al margen de la negociación colectiva, lo que deja en una posición de inferioridad a la trabajadora, que ha de aceptar lo que la empresa le imponga unilateralmente. Especialmente importante es para asegurar el derecho efectivo a la desconexión digital.

Se une el problema del incremento del riesgo para las mujeres que están en situación de violencia machista o pueden verse afectadas. Ahora mismo, además de las mujeres que teletrabajan, hay otras que cuyo lugar de trabajo es un hogar familiar. Están las trabajadoras del hogar, las de limpieza, las cuidadoras, las de atención a domicilio, las que realizan servicios a domicilio... Para todas ellas deben implementarse medidas para que no queden expuestas a cualquier violencia machista, sea violencia de género por su pareja, o acoso sexual, o acoso por razón de sexo, etc. Desde CCOO pedimos que se ratifique el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en los lugares de trabajo. Precisamente, otro de los objetivos de la desconexión digital es proteger la intimidad de la persona trabajadora.

El teletrabajo forma parte del proceso de digitalización de la economía y por tanto es necesario que se aborde desde el diálogo social y la negociación colectiva, para garantizar que no implique prácticas empresariales individualizadas y arbitrarias, abusivas o desreguladoras, que no suponga pérdida de derechos laborales y, desde luego, prevenir sus efectos negativos para las mujeres, con el aumento o persistencia de las brechas laborales de género.

Por tanto, teletrabajo sí, pero regulado en el marco del Diálogo Social y acordado en el marco de la Negociación Colectiva específica del sector y la empresa o Administración Pública; no como instrumento de conciliación si no se acompaña de otras medidas de corresponsabilidad con hombres, sociedad y, sobre todo, Estado; con plenas garantías en planes de igualdad y en salud laboral; voluntario, reversible y equilibrado en sexo-género; y, fundamentalmente, con perspectiva de género. Y desconexión digital, por supuesto, negociada y acordada con la representación sindical.



Artículo de:

Cristina Antoñanzas

Vicesecretaria General de UGT.

Licenciada en biología e investigadora. Directora de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente en la Comisión Ejecutiva de UGT-La Rioja entre 2007 y 2009. En 2009 fue elegida Secretaria de Salud Laboral y Empleo y en 2010 se le encomendó la responsabilidad de la Secretaría General de UGT- La Rioja hasta 2016, en que fue elegida para su puesto actual.

El confinamiento por la Covid-19 ha traído entre otras cosas la implantación acelerada y forzosa, en muchísimos casos, del teletrabajo. Todo se ha precipitado y sin normas adecuadas que lo regulen. Se ha puesto en evidencia que nuestras empresas no están preparadas para el teletrabajo y que ha sido la propia necesidad y la enorme responsabilidad de las personas trabajadoras las que lo han hecho posible.

No hay duda de que la pandemia ha colocado el teletrabajo en el epicentro laboral y se ha convertido en un problema muy serio que han sufrido muchos trabajadores y trabajadoras. Estimamos que alrededor de 10.000.000 han estado teletrabajando durante esta crisis sanitaria y sin red de protección.

El teletrabajo es una forma de ordenación del trabajo. Así lo establece también el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y debe desarrollarse desde la negociación colectiva.

Hasta ahora, el teletrabajo apenas ha sido una opción para las empresas. De los convenios firmados en 2019 tan solo el 4,16% contemplan condiciones de teletrabajo que afectan a 376.863 trabajadoras y trabajadores.

Y los escasos convenios que hacen referencia genérica al teletrabajo lo asocian, en su mayor parte, a la conciliación. Pero hay que dejar muy claro que teletrabajar no es conciliar. No habrá garantías suficientes hasta que no se regulen las condiciones y se garantice el derecho a la desconexión.

Está claro que el teletrabajo puede beneficiar a las empresas porque ahorran costes, pero ¿y para los trabajadores y trabajadoras?

Está claro que mal regulado puede convertirse en una nueva forma de explotación: abusos en jornada, horarios, sin límites entre el trabajo y la vida personal y familiar...

El 44,2% de los profesionales, directivos y técnicos, según un sondeo realizado por la Unión de Técnicos y Cuadros del sindicato, denuncia un incremento de su jornada laboral no justificado; un 45,7% no tenía medios para registrar su jornada, como marca la Ley; el 48% no disponía de ningún equipo y el 31% ni tan siquiera tenía garantizado el derecho a la desconexión.

## La trampa del teletrabajo

El teletrabajo no es una "gentileza" de las empresas para con sus asalariados y asalariadas, como algunos pretenden hacer ver. A veces puede convertirse en una auténtica trampa y así se han sentido muchas personas trabajadoras en estos meses.

Muchos salones, cocinas y habitaciones se han convertido en oficinas en las que se ha tenido que realizar el trabajo y compatibilizarlo con las tareas del hogar y de cuidados puesto que los hijos e hijas, las personas dependientes y mayores estaban en casa obligatoriamente confinados.

Y esta tarea de cuidados, lamentablemente desde siempre la han soportado mayoritariamente las mujeres que, además en esta ocasión, han tenido que asumir totalmente las deficiencias de cobertura del Estado de bienestar y de la protección social. Nunca como hasta ahora se han podido observar los desequilibrios. Tenemos que aprender la lección y apostar por unos servicios públicos de calidad y con recursos económicos y humanos suficientes.

Desde UGT, desde hace años, venimos reclamando una regulación del teletrabajo porque la negociación colectiva ha intentado suplir el papel legislador, pero precisa de un marco legal que señale de forma clara cómo desarrollar esta organización de trabajo con garantías de derechos, protección y desconexión para las trabajadoras y trabajadores.

## Diálogo social, garantías y derechos

Su regulación debe ser objeto de negociación en el Diálogo Social, entre las partes representamos las relaciones laborales, y desde UGT así lo hemos reclamado.

Y en este marco tendremos que trabajar para dignificar el teletrabajo o lo que es lo mismo, determinar la jornada, los periodos de descanso, potenciar la igualdad real, asegurar la protección de la salud y seguridad y garantizar los medios necesarios a la persona trabajadora para realizar su trabajo.

El teletrabajo se debe configurar como un derecho de las personas trabajadoras y delimitar sus ámbitos de actuación y fijar reglas para garantizar ese derecho.

La revisión legal del teletrabajo debe establecer la necesidad de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras y garantizar la igualdad real como prioridad, no solo para garantizar con medidas concretas

la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras presenciales y a distancia (salario base, complementos salariales, personales y extrasalariales, etc.) sino para establecer una regulación con perspectiva de género, como un instrumento para la corresponsabilidad, atendiendo a lo dispuesto en la ley en cuanto a adaptación de jornada. Sería una forma de evitar discriminaciones por razón de género.

Es preciso regular más detalladamente aspectos como: fijar un mínimo y un máximo de tiempo dedicado a realizar la prestación a distancia, no inferior a una jornada completa ni superior a cuatro días semanales y la obligación de reflejar en el contrato de teletrabajo el lugar donde se desarrollará la actividad.

## Las empresas deben asumir el coste

Consideramos que la empresa debe asumir la disposición y el mantenimiento de equipos informáticos, conexión y demás material necesario para la prestación de la actividad laboral, pero también debe compensar económicamente a las personas trabajadoras por los gastos que le genera el teletrabajo (luz, ADSL conexión a Internet, mobiliario, etc.).

La nueva legislación, desde nuestro punto de vista, debe regular el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada para esta forma de organizar

el trabajo, así como garantizar el mantenimiento de sus derechos colectivos, del acceso a la formación y protección de riesgos laborales.

Ahora bien, no será posible desarrollar e impulsar el teletrabajo en la Negociación Colectiva si no aseguramos la participación activa de la representación de las personas trabajadoras tanto en el diseño del plan de teletrabajo, como en los procesos que conformen su aplicación.

Es preciso configurar un procedimiento que establezca las condiciones y requisitos para acceder; fijar un contenido mínimo de los acuerdos individuales de trabajo; determinar las reglas, condiciones y límites del ejercicio del derecho de reversibilidad.

Consideramos que hay que establecer que la duración del teletrabajo, no debe ser nunca inferior a 1 año, sin contar sus prórrogas; precisar las condiciones retributivas y determinar medidas específicas para la prevención de riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores y teletrabajadoras.

Es decir, queremos un teletrabajo con reglas y garantías, un teletrabajo digno que impida que esta organización del trabajo se convierta en una nueva forma de explotación laboral.



A pesar del cambio de paradigma laboral que han sufrido muchas estructuras empresariales con la introducción forzosa del trabajo a distancia, la planificación es fundamental a la hora de implementar en empresas y organizaciones un auténtico teletrabajo, con garantías para todas las partes.

El teletrabajo es una forma de organización y de realización del trabajo, no una modalidad de contratación, ni una relación laboral de carácter especial.

*El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas.*  
Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Tras la progresiva vuelta a la nueva normalidad, la empresa debe regular en el seno de su organización el teletrabajo. Por ello, aunque ya se haya incorporado este modelo de organización del trabajo durante la crisis generada por la COVID-19, es importante elaborar un proyecto de planificación y evaluación.

Cada empresa debe establecer su propio plan, de acuerdo a sus características y particularidades. A continuación, se muestra una posible hoja de ruta para poner en marcha un proyecto de teletrabajo con perspectiva de género.

- Estudio de viabilidad
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo
- Definición del Programa de Teletrabajo
- Realización de una experiencia piloto
- Extensión del Teletrabajo

## Estudio de viabilidad

Establecer un proyecto de teletrabajo requiere, como punto de partida, la elaboración de una autoevaluación honesta y realista, que oriente la toma de decisiones adecuadas a la especificidad de la organización.

Durante el estado de alarma el teletrabajo forzado se ha generalizado y es posible que se hayan acondicionado estancias temporales de trabajo, no adecuadas, en domicilios particulares. Es necesario, que el teletrabajo y la forma en que éste se presta sean evaluadas para obtener información relativa, por ejemplo, a las tareas susceptibles de ser “teletrabajadas”, a los perfiles idóneos de las personas teletrabajadoras, a los recursos tecnológicos necesarios en lo concerniente a sistemas y equipamientos, a las condiciones del lugar de trabajo, a los riesgos asociados, a las medidas de prevención requeridas, así como a la información y formación necesarias.

Asimismo, en esta fase deben evaluarse las inversiones y los costes asociados. Si, en un primer momento, la implementación del teletrabajo puede conllevar ciertas inversiones (para la realización del traslado, compra de licencias de software, capacitaciones, etc.), a la larga, esta modalidad supone menores costos y, por tanto, un ahorro para las empresas y organizaciones.

A continuación, se propone una lista de control que contempla los aspectos que la empresa debe tener en cuenta:

- Determinar las tareas teletrabajables.
- Identificar el perfil de la persona teletrabajadora y del personal candidato para el teletrabajo.
- Establecer un sistema de seguimiento y control.
- Identificar los sistemas de información y comunicación necesarios.
- Contemplar el equipamiento necesario.
- Definir un protocolo de incorporación al teletrabajo.



## Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo

También es el momento de evaluar los riesgos laborales que podría conllevar la adopción de esta modalidad de trabajo, para lo que se recomienda tener en cuenta todo lo expuesto con anterioridad.

A efectos del teletrabajo, el domicilio de la persona trabajadora tiene la consideración de centro de trabajo y a efectos de prevención de riesgos laborales, las empresas están obligadas a incorporar el teletrabajo en su plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Partiendo de la diversidad de factores que inciden en la labor preventiva en la empresa, como **contenidos del Plan de Prevención** con perspectiva de género, deben integrarse los siguientes aspectos con relación al personal que teletrabaja:

- Evaluación de riesgos del puesto y lugar de trabajo.
- Medidas de protección y equipos de trabajo.

- Información, formación y participación de las y los trabajadores.
- Medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Coordinación de actividades.
- Protección de colectivos especiales.
- Organización de la actividad preventiva.
- Obligaciones de los y las trabajadoras en materia de prevención.

Si bien es cierto que la falta de disponibilidad de la empresa sobre el domicilio del teletrabajo puede dificultar esta tarea, es indudable que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales. En concreto, únicamente respecto de aquella zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda no dedicadas a la prestación de servicios<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO. Asimismo, en Teletrabajo y prevención de riesgos laborales de CEOE se indica lo siguiente: "Si bien es cierto que la falta de disponibilidad del empresario sobre el domicilio del teletrabajo puede dificultar esta tarea, es indudable -por la remisión del artículo 13.4 ET a la normativa preventiva- que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales respecto del domicilio del teletrabajador. En concreto, únicamente respecto de aquella zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda no dedicadas a la prestación de servicios. [...] A fin de delimitar correctamente el alcance de la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales, entendemos recomendable incluir en el convenio colectivo, en el acuerdo de teletrabajo o en el contrato de trabajo las condiciones de acceso al domicilio del teletrabajador, así como el lugar de prestación de servicios que utilizará el teletrabajador, pudiendo incluso la empresa limitar el lugar o lugares de prestación de servicio".

A continuación, se proporcionan una serie de recomendaciones relativas a las **medidas preventivas para prevenir riesgos psicosociales** que se pueden adoptar:

<b>Información y formación</b>	Ofrecer una información periódica y formación específica sobre el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, sobre prevención de riesgos laborales y sobre organización y gestión del tiempo con perspectiva de género.
<b>Horario</b>	Establecer un horario determinado y adaptado a las cualidades y necesidades de la persona teletrabajadora, para no dar lugar a un exceso de horas de trabajo, con la consiguiente sobrecarga.
<b>Pausas</b>	Establecer pausas de 10 a 15 minutos cada dos horas de trabajo para contrarrestar la fatiga física y mental. Los descansos cortos y frecuentes son mejores que los largos porque impiden que se llegue a alcanzar la fatiga.
<b>Evitar el aislamiento</b>	Establecer procedimientos específicos para garantizar una interrelación entre compañeros/as y para fomentar el sentido de pertenencia a la organización. Por ejemplo, videoconferencias periódicas, reuniones presenciales, programas de mensajería instantánea, etc.
<b>Herramientas y capacitación</b>	Proporcionar acceso a dispositivos y aplicaciones apropiados, soporte técnico y capacitación tanto para gerencia como para el personal que teletrabaja.

<p><b>Comunicación</b></p>	<p>Una comunicación fluida y cercana con el personal permite medir situaciones de preocupación o necesidades y brindar el apoyo acorde.</p>
<p><b>Expectativas</b></p>	<p>Identificar objetivos, tareas e hitos y luego monitorear y discutir el progreso cambiando el foco a una gestión basada en resultados. De este modo, se evitará el denominado presentismo digital, es decir, plantilla presente en su puesto de trabajo pero ausente de sus funciones, por ello es importante no tratar de replicar la oficina en el hogar y fijar objetivos claros de trabajo y no de horas.</p>
<p><b>Desconexión digital</b></p>	<p>La organización debe visibilizar una política clara de desconexión digital y predicar con el ejemplo a través de su personal directivo. Además, la persona teletrabajadora debe crear sus propias estrategias personales para una gestión efectiva entre el trabajo remunerado y la vida personal. Esto debe incluir un espacio de trabajo libre de interrupciones y la capacidad de desconectarse del mismo para el descanso y la vida personal<sup>12</sup>.</p>
<p><b>Confianza</b></p>	<p>El teletrabajo no puede existir sin la confianza mutua a todos los niveles, ésta debe ser ascendente, descendente y también de igual a igual. La confianza ha de presumirse a priori y también cultivarse.</p>

Una adecuada organización del tiempo y espacio de trabajo, que garantice la desconexión, haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.

<sup>12</sup> Algunas empresas han elaborado guías de buenas prácticas en materia de desconexión digital con propuestas como las que se plantean a continuación: prohibición de envío de mails fuera del horario laboral o estando de vacaciones; definición de un horario en el que la red WIFI corporativa estará disponible, asegurándose que la persona teletrabajadora no se podrá conectar fuera de este horario; mostrar avisos a las personas empleadas con diferentes mensajes para que sean conscientes del tiempo que llevan trabajando; puesta a disposición de la plantilla de asesoramiento o información acerca del uso del teletrabajo y la desconexión digital; realizar las reuniones, siempre que sea posible, a primera hora de la mañana siguiendo un protocolo de reuniones eficaces; organizar las reuniones de equipos semanalmente;...

## Definición del programa de teletrabajo

El estudio de viabilidad brinda una serie de conclusiones, de forma que se puedan tomar decisiones informadas y pertinentes. En el caso de que la empresa vea conveniente y ventajosa la adopción del teletrabajo, debe elaborarse el **Acuerdo de Teletrabajo**, donde se recogen por escrito todas las decisiones y medidas que afectan a las partes implicadas en el proyecto, es decir, la empresa y la persona teletrabajadora (horarios, salario, equipamiento, objetivos, responsabilidades, etc.). Este acuerdo tiene carácter voluntario, contractual y vinculante.

A la espera de la aprobación del proyecto normativo relativo a la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo, la **NTP 412**<sup>13</sup> que, aunque no contempla una perspectiva de género, recoge elementos a tener en cuenta relativos a la elaboración del acuerdo de teletrabajo a los que se le puede aplicar esta perspectiva. El carácter acordado de este documento es esencial, específicamente en relación con aspectos conflictivos como pueden ser el control del tiempo de trabajo o del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de las normas preventivas.

En este sentido, se recomienda que este documento contenga información, entre otros, referente a:

- **Condiciones laborales**, especialmente en cuanto a las horas de trabajo (número de horas diarias o semanales, sistema de justificación de las mismas y, en su caso, obligaciones de accesibilidad y disponibilidad de la o el teletrabajador, así como derecho a la desconexión digital) y el lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda dedicada al teletrabajo).
- **Métodos de trabajo**, específicamente en relación con la forma y modo de reportar los resultados.
- **Formación**, requiriéndose concretar dicha formación, resultando especialmente relevante la relativa a aspectos ergonómicos de diseño del puesto de trabajo, tecnologías telemáticas, riesgos psicosociales, etc.
- **Terminación de la situación de teletrabajo**, independientemente de la extinción de la relación contractual con la empresa.

---

<sup>13</sup> Las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, son herramientas técnicas de consulta, no vinculantes, ni de obligado cumplimiento, que pretenden ayudar al cumplimiento de las obligaciones preventivas, facilitando la aplicación técnica de las exigencias legales.

## Realización de una experiencia piloto

Una vez realizados los pasos anteriores, se han tomado decisiones informadas y se ha definido el proyecto de teletrabajo, es el momento de su ejecución. A pesar de que muchas empresas han tenido que obviar por fuerza mayor este punto, lo más acertado y recomendable es iniciarla con una experiencia piloto, a fin de verificar que lo diseñado en el proyecto de teletrabajo es posible y adecuado para la empresa. En ella se deben incluir la formación tanto de las personas teletrabajadoras, como de las personas responsables a cargo, para potenciar y/o desarrollar las habilidades que esta modalidad laboral requiere.

Es recomendable que este período de prueba tenga una duración de, al menos, ocho semanas, y debe contemplar dos aspectos: la realización de la experiencia piloto y el seguimiento y evaluación de la misma, que debe realizarse en el momento intermedio y al final:

- La **evaluación intermedia** permite introducir medidas correctivas para adaptar el proceso y consiste en realizar entrevistas a las personas teletrabajadoras y a sus responsables. Se puede utilizar el testimonio de las personas que han trabajado en régimen domiciliario durante el confinamiento.
- La **evaluación final** determinará, con un Informe de Conclusiones y Recomendaciones,

la conveniencia de este tipo de modalidad de trabajo en la empresa. Para su realización se toman en cuenta, además de las opiniones de las personas involucradas en la evaluación intermedia, al resto de compañeros/as de trabajo de la empresa, así como a las personas usuarias receptoras de los productos o servicios. Asimismo, se detallarán los beneficios e incidencias, el tiempo necesario para las distintas tareas, el resultado de las tareas en comparación con el trabajo en la oficina y una relación detallada de costes y ahorros.

## Extensión del teletrabajo

Si los resultados de la experiencia piloto han sido satisfactorios y se han realizado los cambios necesarios a la luz de la evaluación de los resultados, la empresa ya estaría preparada para continuar con la implantación del teletrabajo, preferiblemente comenzando por áreas y de manera gradual, generando un alto grado de involucración por parte de las personas que lideran los equipos, evitando la brecha de género en el teletrabajo y cualquier retroceso en materia de igualdad.

En este momento continúa siendo fundamental la evaluación, ya que debe ser una constante a fin de la mejora continua en pro de la competitividad.



## Ámbito Internacional

### » Convenios e Informes OIT

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996, (núm. 177). Define el trabajo a domicilio, incluyendo una amplitud de formas de prestación, entre las que puede considerarse incluido el teletrabajo. Desde su entrada en vigor, el 22 de abril de 2000, ha sido ratificado por diez Estados, entre los que no se encuentra España.
- Recomendación núm. 184 correspondiente, sobre el trabajo a domicilio. Completa la regulación establecida en el Convenio 177, adoptando recomendaciones a los Estados relativas a control del trabajo, derechos de sindicación y negociación colectiva, remuneración, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo, seguridad social y protección a la maternidad, protección en caso de fin de la relación laboral y solución de conflictos.
- Desde la aprobación, y posterior entrada en vigor del Convenio se han producido importantes cambios en las condiciones laborales de todo el mundo, afectando de manera directa a la prestación del trabajo a domicilio, a distancia y/o teletrabajo, derivados, principalmente, de las TIC. En este sentido, merece especial atención el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante (Conferencia Internacional del Trabajo 109ª reunión, 2020). En él se señala que “en algunos casos el teletrabajo y el trabajo por medio de plataformas pueden ser formas más modernas de trabajo a domicilio”. El Convenio considera trabajo a domicilio el teletrabajo permanente, no así el teletrabajo ocasional. Puede llevarse a

cabo en diversos sectores de la economía con distintos requisitos de capacitación. A su vez, el trabajo por medio de plataformas digitales cuando el mismo se lleva a cabo en el domicilio (crowdwork) tiene muchas semejanzas con el trabajo a domicilio, tales como el pago a destajo, la existencia de un intermediario (en este caso la plataforma) y la poca claridad en relación con la situación laboral de los trabajadores. En la medida en que el trabajo en plataformas digitales o el trabajo colaborativo en plataformas digitales se lleve a cabo en el domicilio o en un lugar distinto de los locales de la persona empleadora regularmente y a cambio de una remuneración, la Comisión estima que podría cumplir las condiciones para ser considerado una forma de trabajo”.

- Informe de OIT-Eurofound, [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#), en que se examinan la relación entre el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) y el ámbito laboral en diez Estados de la UE. En él se pone de manifiesto “que el uso de las tecnologías de la comunicación modernas contribuye a conciliar mejor la vida profesional y personal, pero, al mismo tiempo, también confunde los límites entre el trabajo y la vida personal, en función del lugar de trabajo y las características de las diferentes ocupaciones”.

## » Unión Europea

- [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo \(16-julio-2002\)](#). La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firman este acuerdo, de carácter obligatorio, con el objetivo de establecer un marco general a escala europea para las condiciones laborales del teletrabajo y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresas y trabajadores y trabajadoras. En él se define el teletrabajo como “una 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”, y se regula su carácter voluntario, las condiciones de empleo, protección de datos, vida privada, equipamientos, salud y seguridad, organización del trabajo, formación, y derechos colectivos.
- El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de la Comisión Europea, en su Opinión sobre [“Nuevos retos para la igualdad de género](#)

en el cambiante mundo de trabajo” pone el foco y alerta sobre los retos y oportunidades de las nuevas formas de trabajo flexible, la digitalización, las plataformas, etc.

## Ámbito nacional

### » Normativa estatal

- Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

**Artículo 13.** Regula el trabajo a distancia incorporando las líneas descritas por el Acuerdo Marco Europeo y lo define como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Determina también que el trabajo a distancia:

- Se debe formalizar por escrito, tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior.
- Trabajadores y trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que quienes presentan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.
- El derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud se mantiene,

siendo de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo.

- Se podrán ejercer los derechos de representación colectiva.

**Artículo 20 bis.** Reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y a la desconexión digital. Elementos que deben tenerse especialmente en cuenta en el supuesto de teletrabajo, en el que estas herramientas son elementos básicos para su desarrollo.

**Artículo 34.** Reconoce, por primera vez, tras la modificación introducida por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la utilización del trabajo a distancia como medio para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales



**Artículo 88.** Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, 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.

- **Proyecto normativo de regulación del trabajo a distancia y teletrabajo.** Actualmente, se encuentra en fase de elaboración la futura regulación de esta forma de prestación de servicio de trabajo, con la que se pretende establecer un régimen jurídico que complete la regulación del Estatuto de los Trabajadores y dé continuidad a la limitada vigencia del artículo 5 del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#), en su previsión del uso del teletrabajo.

Esta regulación persigue fijar un marco de derechos y obligaciones para empresas y personas trabajadoras, equilibrando necesidades de ambas partes en relación con retribución, incluyendo compensación de gastos, jornada y flexibilidad del tiempo de trabajo, medidas de prevención o el ejercicio de derechos de negociación colectiva...

## Normativa autonómica

En las Administraciones autonómicas están avanzando por el camino de la prestación del servicio mediante la fórmula no presencial y se han aprobado diversas normas en este sentido, relacionadas con programas piloto en el ámbito público.

- Andalucía. [Orden de 15 de marzo de 2020](#), por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19.
- Aragón. [Instrucción de 6 de agosto de 2014](#), del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Castilla-La Mancha. [Decreto 57/2013, de 12 de agosto](#), por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Castilla y León. [Decreto 9/2011](#), por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Comunidad Valenciana. [Decreto 82/2016](#), de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana.
- Catalunya. [ACORD GOV/28/2020](#), de 18 de febrer, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019.
- Extremadura. [Decreto 127/2012](#), de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Galicia. [Orden de 20 de diciembre de 2013](#), por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

- Illes Balears, [Decreto 36/2013, de 28 de junio](#), por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- La Rioja. [Decreto 45/2013, de 5 de diciembre](#), por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.
- Madrid, [Resolución de 13 de marzo de 2020](#), de la Dirección General de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de teletrabajo, en base a la Orden 338/2020, de 9 de marzo, por la que se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la Comunidad de Madrid, como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19).
- Navarra. [Decreto foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.
- País Vasco. [Acuerdo sobre la prestación del servicio](#) en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
- Región de Murcia. [Orden de 3 de octubre de 2016](#), de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia.

Este boletín se enmarca dentro de las actuaciones del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, respondiendo al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Si no desea recibir el Boletín Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección: [pdi@inmujer.es](mailto:pdi@inmujer.es)

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

