

TELETRABAJO EN LA AGE.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE FEDECA

Con motivo de la pandemia COVID-19, todos los sectores, tanto públicos como privados, se han visto abocados a poner en marcha aceleradamente la prestación de los servicios a través de fórmulas de teletrabajo o trabajo en remoto, en aquellas actividades no prioritarias donde ha sido posible.

Esta anómala situación – aún no acabada – ha constituido un excepcional laboratorio de prueba del potencial de las nuevas tecnologías para el desempeño de la Función Pública.

Esta nota sobre el teletrabajo en la AGE se elabora por la Comisión de Igualdad de Fedeca en paralelo a otra que está siendo redactada por la Asociación Profesional del Cuerpo de Letrados de la Administración de la Seguridad Social (Informe ALSS).

Desde esta Comisión nos centraremos en dibujar un marco general del teletrabajo en la AGE y analizaremos su dimensión desde la perspectiva de género.

I. ALGUNAS NOCIONES SOBRE EL TELETRABAJO.

El Diccionario de la RAE define el teletrabajo (de *tele* y *trabajo*) como: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

Se entiende de manera coloquial como aquella actividad laboral que se desarrolla a través de las nuevas tecnologías, usualmente un ordenador con conexión a Internet, en un lugar distinto del puesto de trabajo, normalmente en el domicilio de la persona trabajadora, que permite realizar las tareas asignadas como si se estuviese presencialmente.

A día de hoy no existe una regulación del teletrabajo como tal en nuestro país. Recientemente se ha abierto trámite de consulta pública previa por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para la elaboración de un anteproyecto de ley que dé respuesta normativa a una forma de organización de los procesos productivos a distancia, volviendo de alguna manera a los orígenes del derecho laboral, esto es, a la prestación del trabajo a domicilio.

Con relación a los instrumentos internacionales, el **Convenio núm. 177 de la OIT**, bastante antiguo ya, de 1996, contiene previsiones sobre el trabajo a domicilio pero no ha sido ratificado por España.

Según el **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de julio de 2002**, el teletrabajo es una *“forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las nuevas tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular (punto 2)”*. Este instrumento no tiene carácter normativo pero ha impulsado la regulación de los Estados Miembros, como en Portugal, Francia, Bélgica o Italia.

A partir de la **reforma del mercado laboral efectuada por la Ley 3/2012, de 6 de julio**, se regula con más precisión el teletrabajo o trabajo a distancia, señalando su Preámbulo que: *“el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la **flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar**. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”*.

Así, el **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores de 2015**, que señala que:

“1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia 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.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.

La Directiva (UE) 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, regula las fórmulas de trabajo flexible, entre ellas, el trabajo a distancia, como instrumentos para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, y la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral (principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales). La Directiva define las «fórmulas de trabajo flexible»: “la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo” (artículo 3.1.f).

En esencia, en el ámbito laboral, el teletrabajo o trabajo a distancia presenta los siguientes rasgos hasta el momento presente:

- **Es voluntario**, siempre que no esté acordado en el contrato de trabajo, no puede imponerse con carácter obligatorio, ni mediante acuerdo colectivo, ni a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Implica la transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador.
- El paso al teletrabajo **no ha de afectar al estatus laboral de la persona trabajadora**, dado que únicamente cambia la forma en que se efectúa el trabajo.
- **Es reversible**, la reversión de la situación de trabajo a distancia a trabajo ordinario precisa de la voluntariedad de la persona trabajadora.
- 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 corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 34.8 ET). 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.

Según Thibault, el teletrabajo puede **clasificarse**:

- **Teletrabajo a domicilio**: se trabaja total o principalmente en el domicilio, normalmente con la obligación de acudir al centro del trabajo con una mínima periodicidad.

- **Oficina satélite:** es una unidad separada, geográficamente alejada de la sede principal de la empresa, pero en permanente conexión con ella.
- **Telecentro, centro vecinal o de recursos compartidos:** es un centro dotado de recursos informáticos y telemáticos suficientes para realizar las funciones requeridas. Pueden acoger a varios tipos de personas trabajadoras, contratadas unas para un cliente determinado, autónomas otras, etc. Pueden ser propiedad de una sola empresa, de un grupo de empresas o de varias empresas dedicadas a actividades diversas pero con intereses comunes.
- **Teletrabajo móvil o itinerante:** la persona trabajadora se encuentra en constante movimiento y trabaja desde los distintos lugares en que se encuentra.
- **Teletrabajo transfronterizo:** la actividad se realiza en un país distinto de aquél en que se recibe el servicio.

Según el **tipo de conexión** existente con el lugar de recepción, el teletrabajo puede ser:

- **Off line o desconectado:** Tras recibir unas instrucciones iniciales, la persona teletrabajadora desarrolla una actividad informática sin enlace informático directo con la empresa, a la que sólo después hace llegar los datos por diversos medios (transporte convencional, correo, mensajería, etc.).
- **On line o conectado:** ya sea permanentemente o sólo en determinados momentos, ya sea unidireccional o bidireccionalmente.

Conviene señalar que el teletrabajo presenta conexión pero no se identifica con el concepto del **smart working**. La filosofía del *smart working* es una nueva realidad surgida en el mundo laboral que propone una reconfiguración de los equipos de trabajo y apuesta por el no presentismo. Es una fórmula de gestión empresarial basada en tres pilares básicos: la movilidad y flexibilidad horaria, el trabajo por equipos y el uso de nuevas tecnologías. Busca aumentar la productividad y también la satisfacción del talento a través de la conciliación personal. *Smart working* se traduciría en la práctica por “*trabajo en cualquier tiempo y en cualquier lugar*”. Esta fórmula tiene ciertos riesgos y debilidades, ya que no tiene marco regulador, y, además, puede presentar colisión con el **derecho a la desconexión digital**, actualmente regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y contemplado en el Informe de la OIT – Eurofound “*Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*”.

En cuanto a su **naturaleza jurídica**, el teletrabajo puede desarrollarse **por cuenta propia o por cuenta ajena**. En este último, la dependencia, que es nota esencial

del contrato de trabajo, aparece difuminada o atenuada, especialmente porque el poder de dirección empresarial puede no ejercitarse de un modo continuo, sino aplicarse principalmente al resultado de la actividad.

La dependencia, si bien atenuada, es real, puesto que la persona trabajadora queda sometida a las instrucciones del empresario al inicio de la prestación, así como al control posterior que se realizará sobre los productos elaborados por aquella, pudiendo ejercerse el poder de dirección y el poder disciplinario por parte del empresario, quizás no en su plena extensión e intensidad, en tanto los poderes son consecuencia inmediata de la celebración del contrato.

Ciertamente, esto mismo ocurre en el teletrabajo fuera de línea, pero no en el teletrabajo en línea. En estos supuestos existe un control inmediato en el tiempo sobre la persona teletrabajadora, lo que permite registrar datos relevantes para el control de la actividad laboral tales como el número de horas de trabajo efectivo, el trabajo realizado, las posibles incidencias en el desarrollo de la actividad, etc. acentuándose la nota de dependencia que aparece debilitada en este tipo de relaciones laborales (Hierro).

El teletrabajo ofrece **beneficios a ambas partes** de la relación laboral:

- Se potencia la productividad y la inmediatez, que proporciona mayor efectividad.
- Se evita la inversión de tiempo en los desplazamientos desde el hogar a la oficina o puesto de trabajo.
- Se reducen los costes de los mencionados desplazamientos y de los inherentes al desarrollo presencial en oficinas.
- Se introduce libertad en cuanto a la ubicación geográfica del lugar a desempeñarlo, que puede ser la residencia de la persona trabajadora u otro espacio.
- Se consigue flexibilidad en el desempeño del trabajo, ya que es posible realizar las tareas sin sujeción a un horario estricto (salvo las reuniones a través de plataformas virtuales).
- Tiene efectos positivos medioambientales y de contaminación.
- Se reduce la siniestralidad, al eliminar riesgos que se producen en el desplazamiento y en el lugar de trabajo.
- Se controla mejor el absentismo laboral, según algunas opiniones.

En relación con los beneficios del teletrabajo, **FERNÁNDEZ-CREHUET** señala que es un importante instrumento para la mejora del rendimiento, los resultados y la productividad (Fernández-Crehuet Santos, *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal. España en el contexto europeo*. Madrid, Pirámide, página 141),

siempre que se acompañe de una buena definición de los objetivos. Hay autores que reconocen *“un positivo impacto psicológico del teletrabajo en la salud física y mental (Mann y Holdsworth, 2003)”*, y *“las propias empresas están comprobando que las nuevas tecnologías contribuyen a mejorar la calidad de vida de trabajadores y usuarios aumentando a la vez la productividad (Repsol, 2013)”*.

Pero el teletrabajo presenta algunas **cuestiones complejas** con relación a:

- **Costes:** el reparto de los costes que genera ha de estar bien regulado y claro (entrega de equipos, mantenimiento de la tecnología, acceso a Internet, etc.).
- **Desvinculación de los equipos y aislamiento:** el régimen de prestación de trabajo a través del teletrabajo puede presentar desvinculación y conflicto con la plantilla que desempeña el trabajo de manera presencial.
- **Salario:** el criterio fundamental para fijar el salario no puede ser el habitual ligado a la unidad de tiempo, sino el que se hace depender fundamentalmente del resultado.
- **Medidas de seguridad de la persona trabajadora:** de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el empresario está obligado a evaluar los riesgos de la empresa para prevenir los que afecten a la seguridad y a la salud de los trabajadores, proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo y medios de protección adecuados, velar por el uso efectivo de los mismos, etc. Todas estas medidas, de obligado cumplimiento, podrían colisionar con la inviolabilidad del domicilio y con el derecho a la intimidad personal y familiar, garantizados en el artículo 18 de la Constitución Española.
- **Derecho a la desconexión:** las personas trabajadoras que están en teletrabajo declaran extender más de dos horas sus jornadas ordinarias diarias, haciéndolo además en franjas horarias de descanso. El derecho a la desconexión está contemplado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- **Inversión en tecnología y capacitación:** Se produce un reto evidente en lo relativo a la digitalización y al desarrollo de las nuevas tecnologías, inversión en tecnología y capacitación tecnológica del personal.
- **Reajuste del concepto de accidente de trabajo y de la tarifa de primas de riesgos profesionales.**

Por último, es preciso señalar que el régimen de teletrabajo puede ser **total**, si se desempeñan todas las tareas a través de esta modalidad, o **parcial (mixto)**, si se compagina la prestación del servicio en remoto con la forma presencial. Esta última es la que se propugna como más adecuada para que la persona trabajadora no se desvincule de los equipos.

II. EL TELETRABAJO EN LA AGE.

En el ámbito de la AGE, hay que citar que el teletrabajo nació vinculado a las medidas de conciliación en el seno de los compromisos del **Plan Concilia** del Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, para hacer efectiva aquélla en las responsabilidades profesionales y la vida personal y familiar en la esfera del empleo público.

Se promovió la implantación de una serie de **programas piloto en los años 2005 y 2006**, la elaboración de un borrador de proyecto de Real Decreto en 2007 y se suscribió un acuerdo con los sindicatos mayoritarios para extender el teletrabajo en la AGE, siempre bajo la idea de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. En ese momento, se calculó que el teletrabajo podría afectar a un 10% del personal funcionario de la AGE y se contemplaba un límite del 40% de la jornada en remoto (sobre el nacimiento y la regulación del teletrabajo en la AGE, véase Informe ALSS).

La **Orden APU/1981/2006, de 21 de junio**, impulsó la implantación de estos programas en los departamentos ministeriales, habiéndose desarrollado en algunos centros directivos de la AGE (por ejemplo, en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones). Asimismo, se pueden citar experiencias de teletrabajo en las Administraciones autonómicas de Castilla y León, Castilla-La Mancha, Euskadi, Extremadura, Galicia, Illes Balears, La Rioja, Murcia, etc. En la Administración Local, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) recomendaba, en su Manifiesto de Administración Electrónica de 2015, la necesidad de promover el teletrabajo *“para facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional de los empleados públicos, pero, también, para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la motivación de los trabajadores e incrementar su productividad. En definitiva, concebir el teletrabajo como una herramienta que permite alinear los objetivos y expectativas de los empleados públicos con los de la organización a la que pertenecen”*. Así, se entiende el teletrabajo como una iniciativa más en el desarrollo de la tecnología en la Administración.

Pese a los avances y desarrollo de las nuevas tecnologías, y el impulso en los últimos tiempos de la prioridad de relación de los entes públicos con la ciudadanía a través de por medios electrónicos, el teletrabajo dista mucho de ser una realidad en las Administraciones Públicas: **no tiene reflejo ni en el EBEP ni en las Leyes 39 y 40/2015**, reguladoras del procedimiento administrativo común y del régimen jurídico, respectivamente.

El espíritu de las normas que impulsan la administración electrónica de la AGE (sobre todo, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) pivota sobre todo en la tramitación electrónica y sin papel como forma de gestión pública y en la obligatoriedad de relación de la Administración con la ciudadanía por medios electrónicos.

Las razones de que hasta ahora no se haya considerado prioritario el impulso y la regulación del teletrabajo en la AGE pueden ser varias:

- **Sigue la tendencia general** de la poca implantación del teletrabajo en el mercado laboral español, en el que antes de la COVID-19 estaba en torno a un 9% cuando en la UE estaba alrededor de un 18%, llegando en algunos Países Nórdicos al 40%.
- **La propia inercia de la cultura del “presentismo laboral” en la esfera pública;** parece que si no se está físicamente en el puesto de trabajo no se está trabajando.
- **La forma en la que nace la regulación del teletrabajo, esto es, vinculado exclusivamente a las medidas de conciliación.** Desde su primer esbozo en 2005, se ha considerado que el trabajo a distancia – primeramente, trabajo a domicilio – es una fórmula para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal con el desempeño de las tareas profesionales, idea sobre la que hay que reflexionar. Aun cuando es indiscutible que el teletrabajo tiene un importante aspecto relacionado con la conciliación, no se debe considerar que sea su única finalidad.
- **La importante inversión en desarrollo tecnológico y capacitación de las personas trabajadoras.**

Si se quiere implantar un modelo de gestión pública altamente eficaz en las Administraciones Públicas es preciso reorientar la naturaleza del teletrabajo como herramienta o modalidad de gestión de recursos humanos que potencie la flexibilidad de la prestación de servicios, permita incrementar la productividad de sus efectivos y reducir algunos costes. Es decir, introducir un nuevo modelo de gestión de los recursos humanos basado más en la productividad por objetivos y menos en la presencia física en el centro de trabajo.

Habría, por tanto que desarrollar, en todos los ámbitos de la Administración, sistemas de evaluación del desempeño del puesto y medición de los objetivos, en los términos del artículo 20 del EBEP, cuya implantación es imprescindible para salir de la cultura del “presentismo” y desarrollar sistemas de trabajo a distancia (artículos 13.3 y 14 c) y e) del EBEP). Se debería asimismo **crear una cultura de la confianza en el personal**, regida por los principios éticos de lealtad y buena fe, y, entre otros, los principios de diligencia, integridad, responsabilidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad y honradez (artículos 52 y 53 EBEP).

El teletrabajo, además, donde prima la tecnología, la flexibilidad para el desarrollo de la vida personal y profesional y la autonomía de la persona trabajadora, puede suponer un impacto muy positivo con vistas a **retener y atraer talento hacia la Administración Pública.**

Finalmente, hay que destacar que el teletrabajo contribuye a lograr **la meta 8.2 de la Agenda 2030**, relativa al *“logro de niveles más elevados de productividad*

económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido”.

III. TELETRABAJO Y DIMENSIÓN DE GÉNERO.

Ya se ha mencionado que el teletrabajo está configurado como una fórmula de conciliación en convenios colectivos, planes de igualdad, pactos individuales y normas. Por tanto, la dimensión de género es sumamente importante puesto que esta herramienta impacta en mayor medida en las mujeres. Esto lo hemos podido comprobar especialmente en la situación excepcional de COVID-19, llegando a afirmar MARÍA ÁNGELES DURAN, Socióloga e investigadora del CSIC, que *“teletrabajar no es conciliar, es sumar dos trabajos. Sobre todo, en el caso de las mujeres”.*

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, modificó el **artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** señalando que:

*“8. 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 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Vamos a repasar algunas iniciativas que se han puesto en marcha en la situación de COVID-19 y que analizan, desde la perspectiva de género, cómo afecta el teletrabajo a las mujeres.

El último estudio del **Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie)** de junio de 2020, arroja como resultado que *el teletrabajo no mejora la conciliación y perjudica a las mujeres*. La mayor parte de las actividades domésticas y de cuidados recaen sobre las mujeres y la gran parte de los trabajos con más posibilidades de teletrabajar están ocupados mayoritariamente por mujeres. Poniendo números: el 55% de las mujeres ocupadas en España se concentran en cinco sectores (sanidad, comercio al por menor, hostelería, educación e industria manufacturera) en los que el potencial de teletrabajar es mayor que en los sectores más masculinizados (industria, construcción, transporte y actividad de comercio al por mayor), que acumulan un 55% de los trabajadores varones, con menos posibilidad de teletrabajar.

Según el Ivie, en la categoría “Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria”, de los ocupados varones (distribución sectorial: 7,07%) tienen posibilidad de trabajar un 18,68%, mientras que de las ocupadas potenciales teletrabajadoras (distribución sectorial: 6,49%) ascenderían a un 36,97%.

El teletrabajo, por tanto, aun cuando es una forma de trabajo que permite a las personas trabajadoras una mayor conciliación, mal enfocado puede perpetuar el modelo tradicional social, laboral y familiar, y dificultar la superación de los estereotipos de género y reparto de roles entre hombres y mujeres.

Las mujeres tienden más a hacer teletrabajo desde casa mientras que los hombres hacen más trabajo móvil basado en las TIC. EVA RIMBAU (Profesora de recursos humanos de la UOC) resalta que las mujeres usan el teletrabajo para conciliar y los hombres lo hacen para ser más productivos y afirma que: *“el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo que puede resultar muy eficiente y que tiene que implantarse de modo general para todos los empleados. No es un buenismo”. “El teletrabajo puede funcionar muy bien pero hay que planificarlo, requiere de un cambio cultural”.* Además, señala, que **la concepción de esta modalidad como una opción para la conciliación puede derivar en una brecha de género** *“si se observa desde este punto de vista el problema es que al final acabarán cogiéndolo solo las mujeres que son las que tradicionalmente siguen ocupándose de las tareas de los cuidados y reforzará esquemas que queríamos ver superados”.*

En el **informe sobre Teletrabajo de la AEPD** *“La experiencia de la AEPD en la conciliación de la vida familiar y laboral”*, tras la implantación del Plan Estratégico en 2015 y el Proyecto Piloto en 2016, se evidencia que **el motivo más extendido**

para optar por el teletrabajo es la distancia a la sede de la Agencia, por encima de la conciliación. De entre las personas de la Agencia que optaron por el teletrabajo como forma de conciliación, predominó la presencia de mujeres. Cierra el documento con unas conclusiones:

- El teletrabajo demuestra ser un excelente instrumento de conciliación que aumenta la satisfacción (la mayoría de las personas que optan por el teletrabajo para conciliación son mujeres).
- Experiencia exportable a otros organismos públicos de la AGE.
- Oportunidad de retención y atracción de talento en contexto de dificultad.
- Necesaria confianza que se da en organizaciones maduras.

En el mes de mayo de 2020, por parte de la **Asociación Mujeres en el Sector Público**, se ha puesto en marcha una **encuesta sobre el impacto del Teletrabajo en las Mujeres**, por ser la situación de pandemia COVID-19 y el acelerado proceso de teletrabajo y trabajo en remoto un magnífico laboratorio para obtener conclusiones sobre esta modalidad de prestación de servicios.

Algunos resultados de la encuesta fueron:

- a) Una abrumadora mayoría de personas que participaron fueron mujeres (89,8%), lo que induce a pensar que el teletrabajo se sigue enfocando desde la óptica de la idea tradicional de la conciliación como tarea fundamentalmente femenina.
- b) Hubo una alta participación de mujeres y hombres pertenecientes al Grupo A1 del sector público, esto es, con un perfil profesional alto habituado al uso de las nuevas tecnologías.**
- c) El tener hijos/as o no fue uno de los aspectos más influyentes en la valoración de los diferentes aspectos de la encuesta y, cuando aquéllos/as existían, había mucha influencia en cuestión de género.
- d) No se presentaba diferencia por género en las personas sin hijos/as.
- e) Las familias en las que los/las menores se hallaban a cargo en exclusiva de una mujer (familias monoparentales con una mujer a cargo de los/las menores) son las que valoraron de manera más negativa el teletrabajo.**
- f) Las personas sin hijos/as fueron las que mejor valoraron la posibilidad de seguir teletrabajando en el futuro y quienes pensaban que la herramienta tendría efectos positivos para su trabajo.**

- g) La percepción de que esta situación de teletrabajo va a producir cambios a futuro es mayoritaria. Dicha percepción fue positiva sobre todo en los varones.
- h) Tanto mujeres como hombres declararon querer seguir teletrabajando después de la situación de pandemia COVID-19.

La experiencia del teletrabajo tuvo en esta encuesta buena aceptación general entre mujeres y hombres, con percepción de efectos positivos, beneficiando en mayor medida a **aquellas estructuras familiares con más soporte familiar y perfiles profesionales cualificados**.

Se puede afirmar, por todo lo visto, que el **teletrabajo es un instrumento de conciliación no solo familiar sino también personal y que la mayoría de las personas que optan por esta herramienta para conciliar son mujeres. Pero también que el teletrabajo mal enfocado puede tener efectos negativos, al perpetuar el modelo tradicional de reparto de roles de mujeres y hombres y suponer el mantenimiento de estereotipos de género**.

En su virtud, dentro de la regulación del teletrabajo, se podrían estudiar las siguientes medidas desde la perspectiva de género:

- **Causalidad:** se podría diferenciar la solicitud del teletrabajo en función de la causa, en especial, las motivadas por motivos de conciliación, acoso sexual, por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria o acoso laboral.
- **Promoción profesional:** evaluación periódica de la promoción profesional de hombres y mujeres que se acogen al teletrabajo en relación con aquellas personas que no optan por esta modalidad de prestación de los servicios.
- **Avance hacia el teletrabajo obligatorio:** con el fin de promover la corresponsabilidad, se podría implantar en sectores concretos proyectos piloto de implantación de determinadas jornadas o parte de ellas en teletrabajo obligatorio, con diseño de indicadores que permitan el estudio a medio y largo plazo de su impacto en la corresponsabilidad.
- **Vigilancia en la salud de las personas:** se habría de vigilar el impacto del teletrabajo en la salud de las personas acogidas a esta modalidad de prestación de los servicios, en especial, el mayor estrés causado a aquellas personas con cargas familiares y con personas dependientes y los casos de posible violencia de género en el caso de teletrabajo realizado desde el domicilio particular.
- **Indicadores de género y teletrabajo:** se debería diseñar un sistema de indicadores homogéneos en la AGE que periódicamente midan el impacto de género en el teletrabajo.

IV. SITUACIÓN DE PANDEMIA COVID-19 E IMPULSO DEL TELETRABAJO EN LA AGE.

Como señala **JORGE BADÍA** (CUATRECASAS), valorando los resultados del Informe “Abogado del Futuro 2020: generadores de rendimiento”, la situación generada por la pandemia COVID-19 ha sido un “acelerador de procesos” y que “el teletrabajo se ha implantado de forma generalizada a una velocidad que no habríamos podido imaginar hace apenas seis meses”.

A criterio de la mayoría de opiniones que vemos a diario en prensa y medios digitales, hemos perdido el miedo y *el teletrabajo ha llegado para quedarse*.

La situación de crisis sanitaria que ha traído la pandemia de COVID-19 ha supuesto la puesta en marcha acelerada del trabajo en remoto en todos los sectores en los que la prestación de servicios puede desarrollarse a través de la tecnología (personal no esencial cuya actividad puede realizarse a través del teletrabajo).

Como ya se ha señalado, antes de la COVID-19, el teletrabajo en España estaba en torno a un 9% cuando en la UE (27) alcanzaba un 18%, llegando en algunos países nórdicos al 40%. Según un **estudio de Eurofound, publicado por La Vanguardia**, las personas ocupadas que comenzaron a teletrabajar por la COVID-19 en España fueron un 30,2%, siendo la media de la UE (27) un 36,8% y estando a la cabeza Finlandia con un 59,0%. Así, en las grandes empresas se está teletrabajando al 81% de forma remota.

En cuanto al **Sector Público**, la complejidad administrativa no permite al Estado saber con exactitud. Según algún titular (Voz Populi), con datos del Ministerio de Política Territorial y de Función Pública, en la Administración del Estado (231.760 efectivos) **habría: 49.667 personas en trabajo presencial, 111.472 personas trabajando de forma no presencial (teletrabajo, en remoto o por teléfono), 3.163 personas en aislamiento y aproximadamente un 8% en casa y sin teletrabajo**.

Los retornos que se están teniendo sobre el teletrabajo en el Sector Público – pese a todos los desajustes de las prisas en la implementación – son positivos, tanto de las organizaciones como de las personas trabajadoras. También tiene una lectura favorable la herramienta en tanto en cuanto permite evidenciar qué personas trabajadoras son más o menos productivas en las organizaciones.

El Informe sobre el teletrabajo en España del Banco de España (*El teletrabajo en España*, Boletín Económico 2/2020, Brindusa Anghel, Marianela Cozzolino y Aitor Lacuesta, Dirección General de Economía y Estadística, Banco de España. https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/Boletin_economic/), indica que el teletrabajo se ha utilizado poco en esta crisis, a pesar de que, en la Administración Pública, como en otras áreas, existe “*más margen para realizar tareas desde el domicilio y que podrían beneficiarse de las nuevas tecnologías*”. Señala que, según las encuestas realizadas, “*quienes trabajan a distancia suelen*

valorar especialmente la flexibilidad para distribuir su jornada laboral y realizar sus tareas en diferentes lugares, y el hecho de no tener que perder tiempo en desplazamientos hasta el centro de trabajo; sin embargo, en contraposición, suelen destacar como aspectos negativos cierta falta de comunicación con colaboradores, la sensación de trabajar en solitario y la mayor dificultad para desconectar del trabajo”. Destaca la necesaria “inversión en equipos, programas informáticos (por ejemplo, dispositivos portátiles, sistemas de videoconferencia, elementos de ciberseguridad, soluciones de almacenamiento y compartición de archivos...) y formación de los trabajadores”.

Por tanto, el impulso hay que aprovecharlo y apostar por cambiar la cultura presencial de los modelos laborales por la del cumplimiento de objetivos. Pasar de un modelo basado en la presencia de horas a otro que pivote en la productividad por objetivos.

EVA RIMBAU señala muy acertadamente que *“el Sector Público tiene que dar ejemplo, y es donde primero deberían darse acuerdos modélicos con el acompañamiento que corresponde”*. Se ha creado un caldo de cultivo que hay que aprovechar y *“nos tiene que servir para darnos cuenta de qué tipo de tareas requieren de una presencialidad y cuáles no”*.

Consideramos, por tanto, que el ámbito del sector público es un escenario especialmente propicio para aprovechar el impulso dado al teletrabajo o trabajo en remoto por la COVID-19 y poner en marcha su regulación basada en un cambio de modelo de prestación de servicios por el personal del Sector Público.

Recientemente, se ha alcanzado un **Acuerdo entre los Sindicatos (UGT-CSIF-CIG) y el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, cuya entrada en vigor entró el 21 de junio**, cuando decaiga el estado de alarma, y se extenderá hasta que se determine el fin de la crisis sanitaria de la COVID-19, por el que se garantiza una homogeneidad en las medidas adoptadas con relación al personal de la AGE, introduciendo junto con la “modalidad presencial” de prestación de los servicios una “modalidad no presencial” o teletrabajo, distinguiendo según colectivos priorizables. Los colectivos priorizables podrán teletrabajar un 80% de la jornada y realizar un 20% en modalidad presencial; el resto del personal podrá teletrabajar un 20% de la jornada.

Según el último **Boletín Estadístico de la Función Pública**, hecho público en enero de 2020 y correspondiente a datos del segundo semestre de 2019, en España hay 2.597.712 empleadas y empleados públicos, de los cuales 231.456 pertenecen a la Administración General del Estado, personal de los Ministerios y sus organismos públicos, sin contar al personal de las Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Administración de Justicia.

Será a estos funcionarios de la AGE a los que se les va a aplicar el acuerdo, que tiene naturaleza de acuerdo marco y que ha de ser adaptado por cada una de las unidades de trabajo.

Un sindicato mayoritario ha realizado algunas propuestas concretas para la futura ley sobre teletrabajo:

- Que se implante a través de la negociación colectiva y no se deje en manos de las empresas.
- Que se establezca un plazo mínimo.
- Que se imponga un límite de 4 días máximo a la semana, no contemplando el teletrabajo a tiempo completo.
- Que se regule el lugar de desempeño del mismo.
- Que se compense por los gastos a la persona trabajadora.
- Que se garantice la protección a la salud, en especial, la prevención del desarraigo. Y que los servicios de prevención puedan entrar en el domicilio de la persona trabajadora.
- Se garantice el derecho a la desconexión.
- Que se controle el absentismo laboral.

Desde la Comisión de Igualdad de Fedeca consideramos que es fundamental que en la futura ley reguladora del teletrabajo se incluya un apartado sobre igualdad de género, para evitar que la brecha de género pueda ampliarse por efecto de esta herramienta, implantando un sistema de indicadores.

V. FEDECA Y EL TELETRABAJO.

Como ha quedado señalado anteriormente, **una mayoría de los efectivos públicos que ha participado en la encuesta sobre teletrabajo de la Asociación Mujeres en el Sector Público y que ha valorado más positivamente esta modalidad de prestación de servicios pertenecen al Grupo A1 del Sector Público. Están dotados de un perfil profesional alto, habituados al uso de las nuevas tecnologías y su potencial.**

Fedeca, en su representación de la Alta Función Pública, tiene mucho que aportar en tanto en cuanto que los Cuerpos Superiores de la Función Pública parten de una situación óptima para poder encabezar la puesta en marcha del teletrabajo en el Sector Público.

Está en la mejor de las posiciones para **propiciar el cambio cultural en la AGE: cambiar el modelo de control de la presencia en el centro de trabajo a modelos centrados en el desempeño** (especialmente, en relación con el personal directivo profesional, como señala el art. 13.3 EBEP) **y en la confianza** (como se indica en el informe de la Agencia de Protección de Datos citado en el documento), partiendo de una definición de objetivos claros, precisos y transparentes, en la que se dé cabida a la participación del propio personal público.

Sugerimos que se podría pulsar a nivel de cada una de las Asociaciones Profesionales federadas la opinión sobre la introducción e implantación de esta modalidad de prestación de los servicios y su potencialidad en relación con las particularidades de cada colectivo.

VI. CONCLUSIONES.

Como resumen a todo lo expuesto, se pueden efectuar las siguientes conclusiones:

- El teletrabajo o trabajo a distancia hasta la COVID-19 ha tenido muy poca implantación en nuestro país, tanto en el ámbito público como en el privado. **La excepcional situación de emergencia sanitaria ha lanzado esta herramienta tecnológica en la AGE por necesidad y los retornos que se están recibiendo son positivos.** El teletrabajo ha llegado para quedarse.
- El teletrabajo, aun siendo un componente importante de la conciliación familiar y personal, se ha enfocado de distintas maneras en los espacios laborales privado y público. En el ámbito privado, se ha puesto, sobre todo, el **énfasis en su naturaleza de herramienta para mejorar la organización del trabajo y su productividad**, mientras que **en el Sector Público ha surgido íntimamente ligada a la conciliación personal y familiar.**

En la Administración Pública hay que superar este enfoque, configurando el teletrabajo como un nuevo modelo de organización de los recursos humanos, con múltiples aspectos positivos para las organizaciones públicas y su personal.

- Los datos de las encuestas realizadas y las voces más autorizadas al respecto apuntan a que, si bien el teletrabajo tiene una incidencia importante en la conciliación laboral, familiar y personal, **si no se enfoca correctamente** puede contribuir a no superar los **modelos tradicionales, con mantenimiento de los estereotipos de género y reparto de roles y tareas entre hombres y mujeres.**

El teletrabajo tiene un innegable impacto en las mujeres: un elevado porcentaje de personas trabajadoras que optan por esta forma de desempeño de sus servicios para conciliación de la vida laboral y familiar son mujeres. Y este impacto no ha resultado favorable: jornadas dobles (laboral y tareas de cuidados y familiares), perpetuación de estereotipos de género, pérdida de derechos laborales, etc. Por ello, la regulación que se haga del teletrabajo habrá de llevar una **estricta atención desde la perspectiva de género, para evitar situaciones de desigualdad o discriminación, con el diseño de un buen sistema de indicadores, y, en su caso, introducir medidas correctoras o de acción positiva.**

- La emergencia sanitaria de la COVID-19 ha lanzado el teletrabajo en la Administración Pública a primera posición en la organización del desempeño del trabajo, de manera apresurada y sin apenas estructura tecnológica. **Esta situación, que es coyuntural, ha de ser aprovechada para poner en marcha su regulación estructural**, como nueva forma de organización del trabajo y los recursos humanos en la AGE.
- **Los Cuerpos A1 de la AGE están en buena posición para impulsar e implementar la nueva herramienta.** En la encuesta sobre teletrabajo de la Asociación de MSP se evidenció la alta participación de mujeres y hombres pertenecientes al Grupo A1 del Sector Público, con perfil profesional alto habituado al uso de las nuevas tecnologías. En muchos casos, el personal que integra la Alta Función Pública tiene como labor la organización de equipos, lo que le sitúa en el escenario óptimo para crear esta nueva cultura de prestar los servicios y de confianza en el personal.
- Pulsar a nivel de Asociaciones Profesionales de los Cuerpos y Escalas A1 su opinión sobre las parcelas profesionales mejor posicionadas para el desarrollo del teletrabajo en la AGE sería una buena iniciativa para avanzar en la implantación de esta herramienta en la Alta Función Pública.

Madrid, a 3 de julio de 2020.
