



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y dirección
de empresas**

**EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR**

Presentado
por:

Andrea Moro Romero

Tutelado por:

Azucena Escudero Prieto

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE EL TELETRABAJO.	5
2.1	Conceptos y relaciones existentes entre trabajo a distancia y teletrabajo.....	5
2.2	Marco normativo del teletrabajo.....	7
2.3	Ámbito de aplicación (Art 1 Ley 10/2021).....	9
2.4	Principios regulatorios del teletrabajo (voluntariedad y reversibilidad).....	10
2.4.1	Voluntariedad.....	10
2.4.3	Reversibilidad	11
3.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	13
3.1	Definición de conciliación y normativa aplicable.....	13
3.2	Análisis del Art 34.8 ET	14
3.3	La flexibilidad y la adaptación de jornada	17
3.3.1	Facilidad del teletrabajo en la lactancia materna	19
3.4	El derecho a la desconexión digital	21
3.5	Igualdad de género en la conciliación familiar	24
3.6	Medidas empresariales para favorecer la conciliación (Repsol).....	27
4.	CONCLUSIONES	30
5.	BIBLIOGRAFÍA	32

RESUMEN

El auge de las nuevas tecnologías, además de la llegada de la pandemia de la COVID-19, ha asentado el concepto de teletrabajo en nuestra sociedad actual. Siendo muchas las empresas que recurren a esta modalidad laboral, gracias a las ventajas que ofrece, una de ellas, es la posibilidad de compatibilizar la vida profesional y personal de los trabajadores de una forma equitativa y eficiente. Gracias a esto, se ha considerado el teletrabajo como un mecanismo eficiente para lograr la consecución de la conciliación. Por ello, en este trabajo analizaremos estos conceptos de manera exhaustiva buscando las conexiones existentes entre ambos.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, conciliación, corresponsabilidad, desconexión.

ABSTRACT

The rise of new technologies, in addition to the arrival of the COVID-19 pandemic, has established the concept of teleworking in today's society. Many companies are resorting to this type of work, thanks to the advantages it offers, one of which is the possibility of making workers' professional and personal lives compatible in an equitable and efficient way. Thanks to this, teleworking has been considered as an efficient mechanism to achieve work-life balance. Therefore, in this paper we will analyse these concepts in an exhaustive way, looking for the existing connections between both of them.

KEY WORDS: Telework, work-life balance, co-responsibility, disconnection.

1. INTRODUCCIÓN

Siendo conscientes de lo ocurrido recientemente, la pandemia de la COVID-19, trajo consigo, que la implantación de esta modalidad laboral fuese la adoptada en muchos sectores, llegando a convertirse en poco tiempo en una alternativa práctica a la hora de: reducir costes, aumentar la productividad en las empresas, y fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Gracias al gran desarrollo que han obtenido las tecnologías de la información y la comunicación (TIC en adelante), han permitido la incorporación y el desempeño del teletrabajo en numerosas empresas, dando la posibilidad a sus empleados de poder trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.

Aunque sin olvidar, que actualmente son muchas las entidades, en su gran mayoría las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las que siguen dando gran importancia al presencialismo, dificultando la implementación del teletrabajo. Como en el caso de los sectores como el turismo o la educación, donde es más complejo poder implementar esta modalidad laboral.

En definitiva, desde que se produjo la aparición del teletrabajo, se ha percibido un gran incremento del uso de esta modalidad por parte de los trabajadores. Los motivos principales por lo que se demanda son: el ahorro de dinero por el desplazamiento hacia sus puestos de trabajo (48%), la posibilidad de ejercer su actividad laboral en cualquier lugar (47%), conciliar el tiempo familiar (44%). (Quintanilla Navarro, 2020, p.p 59-114).

Siendo este último motivo, un punto valorado favorablemente, ya que permite que el tiempo de trabajo se flexibilice y se disminuyan los tiempos, un ejemplo provechoso de esto, sería la reducción de los desplazamientos del domicilio del trabajador al centro de trabajo, derivando así, en beneficios medioambientales.

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es analizar los aspectos teóricos más relevantes en el teletrabajo y la relación actual existente entre el teletrabajo y la conciliación laboral, siendo este un método eficaz para la consecución de la misma.

La metodología utilizada para realizar este Trabajo de Fin de Grado, consta de recabar la información necesaria para poner en práctica la investigación, siendo las herramientas principales: La normativa aplicable vigente, Leyes y Reales Decretos.

La estructura del TFG consta en primer lugar, de la definición del teletrabajo, así como aquellos aspectos más notables a la hora de ponerlo en práctica, siendo estos: el marco normativo, el ámbito de aplicación y las definiciones de voluntariedad y reversibilidad. Seguido del análisis del mismo, en relación con la conciliación familiar y laboral, dando un peso notable, a la adaptación de la jornada, el derecho sobre la desconexión digital y la igualdad de género existente, ya que, la mala interpretación de esta práctica laboral, puede desencadenar en la feminización del teletrabajo.

Al final, se recogen las conclusiones obtenidas una vez analizado el tema principal del trabajo de fin de grado y las referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración del documento.

2. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE EL TELETRABAJO

2.1 Conceptos y relaciones existentes entre trabajo a distancia y teletrabajo

Partimos del análisis de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia (LDT en adelante). El objetivo de dicha regulación según la exposición de motivos de la misma es *“Proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena”*.

En primer lugar, antes de dar una definición concreta de lo que entendemos por teletrabajo, tenemos que hablar y puntualizar el significado de trabajo a distancia, el cual la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 2 LTD lo define como una *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*.

Interpretando como carácter regular, el trabajo a distancia que se preste en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional en función de la duración del contrato.

Por el contrario, si no se llegasen a cumplir las situaciones citadas anteriormente, no será de aplicación la LTD, ya que no se considerará teletrabajo, al igual que tampoco será de aplicación dicha ley al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

En cuanto a la definición de domicilio de referencia, según establece, la D.A. 3º de la LTD será aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

De modo que, el trabajo a distancia, engloba al teletrabajo, considerándolo una modalidad o subespecie dentro de la misma, el cual implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

El teletrabajo se define, en el Art 2 LTD como *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.

A la hora de delimitarlo, la NTP 1165. Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, especifica cinco criterios básicos:

- 1. Voluntariedad por ambas partes:** El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora (Art 5 LTD).
- 2. Localización del puesto de trabajo:** El teletrabajo, por tratarse de un trabajo a distancia, se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (Art 2LTD).
- 3. Acuerdo y registro de las condiciones de trabajo:** Resulta obligatoria la formalización de un acuerdo de trabajo a distancia por escrito (Art 6 LTD), donde se incluirá un inventario de los medios, equipos y herramientas que exigirá el teletrabajo.
- 4. Desconexión digital:** El uso razonable de las herramientas tecnológicas necesitan el respeto al derecho de desconexión digital.
- 5. Seguimiento de la actividad:** El Capítulo IV de la LTD regula las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

En su momento los tribunales definieron el teletrabajo, en la STSJ de Madrid, de 30 de septiembre de 1999 (rec. 2938/1999), como *“una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionare reguladas legalmente y aparadas por la legislación vigente, debiendo asimilar la presencia física a la presencia virtual”*

Para concluir, otra de las definiciones, que más se utilizarán a lo largo de este trabajo de fin de grado, es la de teletrabajador, definiéndolo como *“cualquier empleado que utiliza las TIC para trabajar fuera de la oficina principal al menos una vez cada mes para realizar tareas relacionadas con el trabajo”* (Villaplana García , 2022, p.p 105-124).

2.2 Marco normativo del teletrabajo

El teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia que implica la prestación de servicios a través de las nuevas tecnologías. Siendo objeto de regulación tanto en el ámbito interno como, en el ámbito comunitario e internacional.

En el ámbito comunitario, 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 (UEAPME), y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, con el fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea (UE).

Siendo el objeto de dicho acuerdo la elaboración de un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores, y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a estos y a las empresas.

En el ámbito de la normativa interna española, no se contempló una regulación específica hasta la llegada de la pandemia de la COVID-19.

Hasta ese momento, solo había sido objeto de regulación en 2 ocasiones. Inicialmente, mediante la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y no volvería a ser regulado hasta la reforma laboral que se produjo en el año 2012, cuando se modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las TIC.

No es hasta la aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando introdujo en su artículo 13 ET la regulación del teletrabajo. Aunque dicho artículo 13 ET, resultó ser insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades que presenta el teletrabajo, que requiere no solo una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también un uso intensivo de las TIC.

Por ello, no será hasta el año 2020, consecuencia de la pandemia, cuando se regulará de forma más específica a través del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, la cual en su artículo 5 establece:

- El carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo.

Gracias a la implantación de dicha modalidad laboral en España, se lleva a crear una nueva normativa regulada en el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia.

Posteriormente, se aprueba la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la cual, se encuentra actualmente vigente. Dicha ley apenas ha introducido modificaciones con respecto su anterior regulación, la cual quedará derogada (Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia). Algunas de ellas serían las siguientes:

- Las empresas presentan la obligación de evitar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, edad, grupo profesional, discapacidad, personas que trabajan a distancia, etc. Garantizando la igualdad de trato y la prestación de servicios.
- Trata de incrementar las oportunidades de empleo y dotar una mayor protección a los trabajadores que presentan una discapacidad, no solo proporcionándoles los medios y equipos necesarios para la prestación de su trabajo, sino, también garantizándoles un acceso universal para evitar cualquier exclusión por dicho motivo (servicios formativos, médicos, psicológicos, de cuidado, etc.)
- La firma del acuerdo de teletrabajo en la regulación anterior, establecía un plazo de 3 meses en el caso de que el convenio colectivo no hubiera establecido el plazo de duración de dicha modalidad laboral. La ley deberá aplicar el plazo de 1 año o un máximo de 3 años, siempre y cuando, exista un acuerdo entre las partes.
- Por último, el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se centra en analizar los riesgos que pueden ocasionar dicha modalidad laboral, es decir, factores psicosociales, ergonómicos y organizativos de los trabajadores.

2.3 Ámbito de aplicación (Art 1 Ley 10/2021)

En cuanto al ámbito de aplicación de esta actual normativa, según La LDT, va dirigida a aquellos trabajadores que recojan aquellas condiciones establecidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), siempre que desarrollen con carácter regular. Siendo su definición la siguiente:

- *Art 1.1 ET “Esta Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*

Haciendo referencia a este artículo mencionado, nos enuncia, que solo será de aplicación para aquellos trabajadores que reúnan las notas de laboralidad (retribución, voluntariedad, ajenidad y dependencia). En este sentido, no se hace mención alguna a las relaciones laborales especiales ni tampoco a los TRADE (Trabajador autónomo económicamente dependiente).

Para los contratos celebrados con menores, contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica vinculada a estos últimos (artículo 3 LTD).

También, destacar que la LTD, no será de aplicación al ámbito de la función pública, así como, establece la disposición adicional 2º LTD, tampoco lo será para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, las cuales se regirán de acuerdo a su normativa específica.

2.4 Principios regulatorios del teletrabajo (voluntariedad y reversibilidad)

Podemos entender la voluntariedad y la reversibilidad como las caras de una misma moneda, para que se pueda dar la existencia de estos dos términos, en primera instancia, deberá constar un mutuo acuerdo por las partes sin que sea impuesto por alguna de las 2 vías, para que se desarrolle el teletrabajo.

En relación con la conciliación laboral y familiar, de acuerdo con el artículo 34.8 ET, el trabajador tiene derecho a solicitar el teletrabajo para llevar a cabo esta práctica, pero la empresa será la que determine si decide concedérselo en relación con sus necesidades organizativas, por lo que, será necesario por ambas partes la existencia de un acuerdo.

Es conveniente que a través de la negociación colectiva se establezcan preferencias para el teletrabajo por razones familiares, es necesario detallar cuáles son las necesidades de conciliación que otorgarán esta prioridad (cuidado de menores, atención a familiares dependientes o enfermos...)

A continuación, se procederá al desarrollo de ambos términos.

2.4.1 Voluntariedad

En el artículo 5.1 de la Ley 10/2021 se establece la voluntariedad del trabajo, siendo de carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora y se requerirá la firma de dicho acuerdo de trabajo a distancia.

Aunque dicho artículo remite a la negociación colectiva, o en su defecto, al acuerdo de trabajo a distancia para la fijación de las condiciones del ejercicio.

De igual modo, el acuerdo del trabajo a distancia recogido en el artículo 5 LTD, requiere del consentimiento de ambas partes, no pudiéndose imponer por vía del artículo 41 ET, es decir, a través de la modificación sustancial de condiciones de

trabajo, salvo que el derecho esté reconocido en la Ley o en un convenio colectivo, así lo entiende la STSJ Madrid, de 11 de abril de 2005 (rec. 143/2004).

Un aspecto relevante a tener en consideración desde el la óptica tanto del empresario como la del trabajador, es el momento en el que se quiere implementar esta práctica, pudiéndose realizar desde el comienzo de la relación laboral, o en un tiempo posterior al inicio de la prestación, siempre y cuando, las partes contratantes lo dispongan. De manera, que no se podrá implementar esta práctica por un acuerdo unilateral de las partes del contrato.

En el caso de haber teletrabajado durante el periodo pandémico, la Ley no considera la aplicación de esta medida como voluntaria, por lo que el trabajador no podrá exigir a la otra parte (la sociedad), mantener esta modalidad laboral, provocada por el COVID 19, ya que, si la empresa ordena la reincorporación presencial de los trabajadores, estos deberán cumplir dicha imposición.

2.4.3 Reversibilidad

Según lo dispuesto en el artículo 5.3 DLTD “La decisión de trabajar a distancia desde la modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo al que se refiere el artículo 7”

Haciendo mención a dicho artículo 7 LDT, sobre el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, en él se incluye la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, comunicándose al trabajador de manera escrita, con una antelación mínima de 30 días naturales, el plazo de preaviso podrá ser inferior a lo anteriormente dispuesto, en el caso de una causa grave o de fuerza mayor que implique el retorno del trabajador a la presencialidad lo antes posible.

En ningún caso, ninguna de las partes de la relación laboral dispondrá de la autoridad de imponer contra su voluntad sobre la otra la presencialidad del trabajo, salvo que, así se encuentre pactado anteriormente en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo.

De acuerdo, a la SAN, 22 de marzo de 2022, (rec. 44/2022), entiende que el contrato no puede condicionar la reversión a una autorización empresarial, en concreto afirma:

- El trabajo a distancia no es una decisión que de él dependa exclusivamente y pueda, como dice, “autorizar”, sino que se trata de un acuerdo de voluntades que para ambas partes es reversible. Por tanto, ambas pueden si así lo decide cada una, revertir el trabajo a distancia.

Por tanto, la posibilidad de reversión en caso de que la negociación colectiva no prevea nada al respecto, quedará fijada en el acuerdo del trabajo a distancia.

A excepción, de lo establecido en la STS, de Madrid 20 de octubre 2021, (rec.93/2021), dicha sentencia expone que la reincorporación presencial a los puestos de trabajo de todos aquellos trabajadores a los que se les había eximido de esa obligación, tras la declaración del estado de alarma como consecuencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19, es una decisión organizativa que puede ser adoptada por la empresa sin que exista ninguna norma legal o convencional que imponga la obligación de negociarla previamente con los representantes de los trabajadores.

Entrando en materia, sobre el análisis de la conciliación laboral y familiar, cabe destacar que en el momento en el que el trabajador ya no disponga de obligaciones familiares, o hayan cambiado sus circunstancias personales, ha de garantizar al empleado el retorno al trabajo presencial en las mismas condiciones que presentaba anteriormente.

Los convenios colectivos serán los encargados de regular las reglas para que el trabajador pueda mantener su trabajo a distancia, durante el periodo de tiempo que dure sus necesidades de conciliación.

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Actualmente, muchas personas a lo largo de sus vidas, tratan de solventar el gran desafío existente entre, el desarrollo de su vida familiar y personal y el desarrollo profesional, tratando de buscar la mejor manera de compaginar ambos términos sin descuidar alguno de ellos.

Por ello, el teletrabajo ha llegado a situarse como un instrumento útil para ofrecer posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar, al dar solución a sus principales problemas como son: la distancia y el tiempo que suponen los desplazamientos. Otorgando un mayor margen de maniobra en la elección de sus tiempos de trabajo y sus tiempos de descanso. (Durán Bernardino, 2022, p.p 47-74).

3.1 Definición de conciliación y normativa aplicable

Una vez definido y analizado los aspectos más relevantes del teletrabajo, se procederá a vincular lo anteriormente descrito con la conciliación familiar y laboral, siendo el teletrabajo una herramienta indispensable para tratar de conseguir dicho objetivo.

Entendemos la conciliación laboral y familiar como *“La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”*.

Es decir, son aquellas medidas orientadas a fomentar, que el trabajador disponga de unas condiciones más beneficiosas para desarrollar su carrera laboral, siempre y cuando, no se vea afectado a su vida familiar y viceversa.

La normativa aplicable que regula este derecho, es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que trata de proporcionar un equilibrio entre los permisos por maternidad y paternidad, sin que afecte negativamente a las condiciones de trabajo y las posibilidades de empleo.

Además, desde la entrada en vigor del Real-Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se produjo una modificación del artículo 34.8 ET, el cual analizaremos detalladamente más adelante.

También, hacemos referencia a los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, los cuales, al ser derechos fundamentales, deben garantizarse avalando el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como, la protección a la familia y a la infancia.

Para concluir determinar que, ambas partes de la relación laboral (trabajador y empresa) serán las encargadas de delimitar la duración de esta modalidad, estableciéndose una duración mínima de 1 año, para aquellos trabajadores que manifiesten responsabilidades familiares.

3.2 Análisis del Art 34.8 ET

En el Estatuto de los Trabajadores se garantiza la existencia del derecho efectivo a la conciliación de la vida familiar y personal. Concretamente la adaptación de la jornada de trabajo para conseguir dicho objetivo, se encuentra regulada en su artículo 34.8, en el cual se dispone lo siguiente: *“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 laboral y familiar.”*

Por lo tanto, siempre y cuando sea de posible aplicación al puesto de trabajo, se podrá solicitar la totalidad o parte de la jornada en la modalidad de teletrabajo en el caso que las personas tengan:

- Hijos menores de 12 años
- Personas que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que precisen cuidados continuados
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad
- Familiares con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Otra de las circunstancias por la que se prioriza el teletrabajo, es el embarazo

Según la SJS N°1, de Valladolid, de 22 de noviembre de 2019 (rec. 667/2019), se reconoce igualmente, el derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral, en el caso de que siendo el hijo mayor de doce años tenga necesidades especiales.

Entrando en materia, resulta de interés analizar la STSJ de Galicia, de 5 de febrero de 2021 (rec. 3191/2020), ya que, en ella se confirma el derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral acogiéndose a la modalidad de trabajo a distancia, demostrando que el derecho al teletrabajo no depende únicamente del cargo en la empresa, ni de la jornada escolar de los hijos.

Concretamente, se confirma el derecho a conciliar su vida familiar y laboral de una directora de una residencia de mayores, acogiéndose a la modalidad de trabajo a distancia durante el 60% de su jornada, y el 40% restante mediante la asistencia al centro de trabajo dos días a la semana durante 8 horas hasta que su hijo menor tenga 12 años. De esta manera, la trabajadora podrá desarrollar numerosas funciones a través del teletrabajo, mientras que el resto pueden ser coordinadas para que sean atendidas los días en los que asiste presencialmente, sin que ello ocasiona graves perjuicios en la organización de la empresa.

La denegación de esta petición dificulta la organización familiar de la trabajadora debido a los horarios escolares de su hijo menor, siendo responsabilidad de la empresa probar la causa que permite flexibilizar la jornada a través del teletrabajo, siendo en este caso, una familia monoparental.

La Sala al mismo tiempo ratifica el derecho de la trabajadora a percibir una indemnización ante el incumplimiento del deber de negociación que el artículo 34.8 ET impone a la empresa. (Durán Bernardino, 2022, p.p. 47-74).

Cabe destacar, que dicho precepto estatutario no otorga el derecho automático para ejercer esta modalidad laboral, pero sí establece un proceso de negociación con la empresa garantizando una mayor validez de las propuestas.

Los requerimientos para adaptar la jornada laboral se harán efectivos de acuerdo con el Convenio Colectivo en primera instancia, pactándose los términos de su ejercicio. En su defecto, en el caso de no existir convenio colectivo aplicable, se procederá a una negociación entre la empresa y el trabajador solicitante en un plazo máximo de 30 días.

Una vez presentada la resolución la decisión se reflejará por escrito. Esta puede ser aceptada; o se propondrá una decisión alternativa en cuanto a la adaptación de la jornada; o por el contrario será denegada, siendo esta última justificada desde una óptica objetiva y razonable.

En el caso de la aparición de discrepancias entre el trabajador y la dirección empresarial, se resolverán por mediación de la jurisdicción de lo social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo esto, lo entendemos sin perjuicio de aquellos permisos que disponga el trabajador recogidos en el artículo 37 ET. Es decir, supondrá un derecho compatible con otras reducciones de jornada como son: el permiso por cuidado del lactante; la reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto por cualquier causa. Por lo que, debe entenderse que la posibilidad que se regula en el art 34.8 ET es complementaria y alternativa a la del 37.6 ET.

Por ejemplo, la SJS nº 26 de Madrid, de 10 de mayo de 2019 (rec. 337/2019), ha sentenciado que la solicitud de adaptación de jornada, es perfectamente compatible con la situación por guarda legal del menor.

3.3 La flexibilidad y la adaptación de jornada

El teletrabajo se describe como un instrumento eficaz capaz de garantizar la flexibilización de las condiciones de trabajo, evitando que los trabajadores se encuentren en la situación de reducir temporalmente su presencia profesional, o incluso, en algunos casos renunciar a ella, como ocurre en el supuesto de la solicitud de la reducción de la jornada laboral o las excedencias para el cuidado de familiares.

La adaptación de la jornada se hará efectiva, siempre y cuando, las situaciones personales de los teletrabajadores, sean razonables y proporcionales con las necesidades productivas de la empresa.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, la STSJ de Asturias, de 19 de abril de 2022, (rec.318/2022), da la razón a una trabajadora que reclamaba a su empresa poder teletrabajar tres días a la semana y acudir al centro de trabajo otros dos, para poder cuidar de sus dos hijos menores de 12 años. Esto ha sido posible gracias a que durante la pandemia se teletrabajo de forma completa sin inconvenientes para la productividad o la organización del trabajo.

La denegación de la adaptación de la jornada para poder conciliar la vida familiar y laboral, no justifica la extinción indemnizada del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario. El conflicto debe resolverse por el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, como se defiende en la STSJ de Madrid, de 30 de junio de 2021, (rec. 332/2021). Asimismo, la falta de respuesta y de negociación por parte de la empresa puede dar lugar a que se le condene a abonar una indemnización, como se declaró en la STSJ de Galicia, de 03 de febrero de 2022, (rec. 5108/2022).

Continuamos, delimitando una de las principales características del teletrabajo, la flexibilidad. Tanto espacial como temporal en cuanto a la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, ya que el propio trabajador puede desarrollar su actividad laboral sin necesidad de realizarlo en un lugar determinado ni en un tiempo concreto. (Quintanilla Navarro, 2020, p.p 59-114).

En el caso de la flexibilidad de la jornada laboral, no siempre será posible la delimitación del tiempo trabajado y el tiempo de descanso. Por lo que, al teletrabajador, le será de aplicación el régimen jurídico de la jornada del trabajador común, es decir, los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, tomando como punto de partida el artículo 40.2 CE, el cual, garantiza el descanso necesario. (Quintanilla Navarro, 2020, p.p. 59-114).

Por tanto, el control y registro de dicho trabajo, será más o menos complejo de supervisar en función de si se trata de trabajadores desconectados o conectados a través de herramientas informáticas. Al trabajador se le reconoce el derecho a que la empresa le facilite los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su actividad, así como al mantenimiento de los mismos y al abono y compensación de los gastos relacionados.

En el supuesto en el que el teletrabajador no devuelva los equipos, según establece la SAN de Madrid, de 22 de marzo de 2022, (rec.33/2022), se considera válida la cláusula del acuerdo de trabajo a distancia que faculta a la empresa a descontar en el finiquito el valor de los equipos, conforme a la normativa fiscal.

Con relación a la vigilancia telemática, existen distintos mecanismos eficaces, para el control de la jornada laboral y de los tiempos de descanso, como pueden ser los siguientes:

- La instalación de un programa informático de control del tiempo de trabajo, tanto las horas de prestación efectiva del mismo, como incluso, la programación para que se pare la máquina en intervalos regulares, que permite cumplir los tiempos de descanso.

- Por el contrario, cuando la actividad laboral se realiza sin programa informático de control, surgirán más dificultades de registro y el tiempo de trabajo podrá ser estimado, pero no quedará garantizado como en el primer supuesto analizado. (Quintanilla Navarro, 2020, p.p 59-114)

En caso de interrupciones por dificultades técnicas no imputables al trabajador, como cortes en el suministro de luz o conexión a internet, la empresa tiene que computar el tiempo que dure el incidente como tiempo de trabajo efectivo. Ese tiempo perdido no debe recuperarse ni puede ser descontado en la retribución. No obstante, no impide que la empresa pueda llegar a suspender el contrato de trabajo por causas técnicas, según recoge la SAN de Madrid, de 12 de septiembre de 2022, (rec. 204/2022).

Aunque, sabiendo lo que conlleva el trabajo desde casa, su mal uso puede originar que se traspasen límites entre la vida laboral y personal debido a no saber gestionar de una forma sana y adecuada ambos aspectos. Como, por ejemplo, ocurre con la sobrecarga de trabajo, ya que dificulta la separación entre el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la persona o familiares. También, se producen pérdidas de ventajas con respecto a sus compañeros de modalidad presencial, en materia de carrera profesional, al haber un menor contacto directo entre el trabajador y la empresa.

Por ello, no podemos contemplar la idea del teletrabajo como un claro factor de la prolongación de la jornada laboral, aunque el horario es flexible, nunca podrá ser inexistente, por ello la LTD en su sección 3º “Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo” recoge en el artículo 13 el derecho al horario flexible *“en los términos establecidos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso”* (Collados Fernández, 2022, p.7).

3.3.1 Facilidad del teletrabajo en la lactancia materna

El teletrabajo y la flexibilidad horaria son medidas eficaces que favorecen la lactancia materna. Según los datos publicados en el “Informe lactancia 2021. Especial trabajo y lactancia” analiza que el teletrabajo durante el periodo

pandémico ayudó a mantener la lactancia materna en el 86% de las mujeres que así lo desearon. Mientras que el retorno presencial al trabajo propició un aumento del 21% de los destetes.

Este permiso para el cuidado del lactante, se regula en el artículo 37.4 ET y, se trata de un derecho de carácter individual, diferenciado e intransferible para los titulares del derecho (progenitores, adoptante o acogedor). Es decir, de forma igualitaria, tanto para el hombre como para la mujer, fomentando la corresponsabilidad.

Se establece una duración hasta que el lactante cumpla 12 meses, existiendo una reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses del mismo. Siendo suplida, por una prestación de la Seguridad Social denominada “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, la cual establece el derecho a percibir una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, aunque esta retribución de la parte proporcional, solo podrá ser disfrutada por uno de los progenitores. Es decir, el permiso de lactancia no puede suponer la pérdida de ningún tipo de retribución para los trabajadores que se acojan a su disfrute, así determina la STS de Madrid, de 09 de diciembre de 2009 (rec. nº 8/2008).

Son muchas las sentencias las que exponen que el padre no tiene este derecho, por encontrarse su cónyuge en situación de desempleo, o maternidad o excedencia. Si la madre no trabaja no procede el permiso, ya que el cuidado del menor está garantizado no siendo discriminatoria la denegación. Esto, lo encontramos recogido en la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 11 de diciembre de 2019, (rec. 3324/2019).

Cabe señalar, que el Tribunal Supremo establece: que *“es susceptible de admitir la mejora en el convenio colectivo en el uso y ejercicio legítimo de su autonomía colectiva, permitiendo que el titular del derecho pueda voluntariamente optar por la acumulación de los permisos si garantiza mejor la protección y la atención del recién nacido”*. Por lo que son muchos los convenios colectivos que facilitan la conciliación mejorando los días de acumulación, siendo de 18 días laborales, o 26 días naturales. (Castro Conte, 2022, p. 172).

En el caso de que el permiso se disfrute de forma acumulada, salvo especificación concreta establecida en convenio colectivo, debe quedar referida a días laborales.

La ausencia de regulación colectiva, de acuerdo a lo establecido en la STS de Madrid, de 19 de abril de 2018, (rec. 1286/2016) para la acumulación del periodo de lactancia en días laborales, se deben coger todos los días laborales (sin festivos, ni vacaciones) desde la reincorporación al trabajo hasta el día antes que el hijo cumpla 9 meses, contando 1 hora cada día, y pasar esas horas a días según la jornada que se tenga (8horas/día si trabajas a tiempo completo).

Por último, resaltar que dicho permiso por cuidado del lactante es un derecho compatible con el derecho a la adaptación de la jornada, siendo aplicados en la modalidad del teletrabajo.

3.4 El derecho a la desconexión digital

Actualmente, la era tecnológica en la que vivimos, nos permite trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que, los límites clásicos de tiempo y lugar de trabajo se rompen fácilmente, pudiendo facilitar la combinación de momentos de trabajo y vida privada. Pero lo que puede acabar sucediendo es que, al posibilitar el trabajo en cualquier momento de forma invisible, se extinga cualquier tiempo para la vida privada y el descanso. (Corrêa Gomes Cardim, 2023, p.p 7-9)

Uno de los problemas que puede ocasionar el mal uso del teletrabajo, podemos definirlo como “teletrabajo invisible”. Siendo aquel que se produce de manera no organizada, como una continuación de la jornada ordinaria de trabajo, sin control ni remuneración, siendo fruto de la tecnología, que hace posible la conexión permanente con los sistemas informáticos y de comunicación de la empresa. (De la Puebla Pinilla, 2022, p.p. 4-11).

Por lo tanto es evidente, que la desconexión digital tiene un gran impacto en la relación laboral, en la salud y seguridad del trabajo, convirtiéndose en un tema relevante debido a la consolidación producida del teletrabajo, principalmente después de la pandemia de la COVID-19.

Para garantizar este derecho España presenta una regulación propia del derecho a la desconexión tecnológica en el trabajo, la cual proviene de la transposición del Reglamento General Europeo de protección de Datos. Estaríamos hablando la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la cual llamaremos LOPDPGDD de ahora en adelante. Donde se recogen, aquellas medidas encaminadas a reforzar la privacidad de los trabajadores ante los sistemas audiovisuales o de geolocalización en el trabajo, garantizando de esta manera el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral.

Dicho derecho se encuentra recogido en el artículo 88, el cual prevé *que “las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y el 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”*.

También, la LTD tiene su regulación sobre este aspecto en el Art. 18, donde se establece, que aquellas personas que trabajen a distancia, en particular en la modalidad del teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, en los términos establecidos en el Art 88 de la LOPDPGDD.

Atendiendo a dicho artículo 18 LTD, procedemos a destacar aquellos aspectos más relevantes a tener en consideración en el desarrollo de esta materia, como son:

- El reconocimiento que presenta el trabajador a distancia, sobre el derecho a desconectar sus dispositivos digitales fuera de su jornada laboral conforme a la LOPDPGDD. Por consiguiente, la empresa se verá en la obligación de garantizar el cumplimiento de dicho derecho, limitando el uso de estos medios durante su periodo de descanso, siempre y cuando, se respete la duración de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajos. Según el art 34 ET, la duración máxima de dicha jornada ordinaria es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La SAN, de Madrid de 22 de marzo de 2022, (rec. 33/2022) tras reproducir el contenido del artículo 88 LOPDPGDD y el artículo 18 LTD afirma, que los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el artículo 88 LOPD se sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores

Por lo tanto, todas aquellas medidas que traten de garantizar tanto la seguridad y la salud de los trabajadores, como el derecho a la conciliación con la vida familiar, se dejarán en manos de la negociación colectiva o en el acuerdo de empresa.

Por este motivo, el trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia, es decir, cuando puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta inmediata por parte del trabajador.

Para que este derecho se haga efectivo, tiene que existir como se ha mencionado anteriormente una corresponsabilidad por ambas partes:

- El asalariado tiene que tener una responsabilidad sobre el uso de las herramientas digitales del trabajo, sabiendo “separarlas” de las obligaciones laborales a través de la desconexión.
- El empleador tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, en materia de formación, información y evaluación, con la finalidad de supervisar la utilización de dichas herramientas tecnológicas, asegurando a sus trabajadores el derecho a la desconexión.

Si las empresas no gestionan en sus políticas internas y en sus convenios colectivos las modalidades de desconexión digital en el trabajo, los medios tecnológicos a disposición del trabajador (correos electrónicos, llamadas, videoconferencias, mensajes a móviles, etc.) provocará en los trabajadores una fatiga informática. (Trujillo Pons , 2022, p.p. 147-168).

Por ello, es importante subrayar que la evaluación y la intervención en los riesgos psicosociales son responsabilidad de los empresarios, que deben evaluar y gestionar los diferentes tipos de riesgo de forma preventiva y establecer medidas y sistemas de aplicación.

Para finalizar, es relevante anotar que, el derecho a la desconexión digital pertenece a todas las personas trabajadoras, con independencia de si prestan sus servicios de manera presencial o a distancia.

3.5 Igualdad de género en la conciliación familiar

La sociedad actual se encuentra en un constante cambio. Podemos observarlo, con algo tan simple, como ha sido la evolución que ha tendido lo que entendemos como “familia”. Es decir, el rol que desempeñaba la mujer se limitaba a realizar tareas dedicadas al cuidado del hogar y de los hijos, mientras que el hombre se encargaba de garantizar la estabilidad económica. Años más tarde, gracias a la evolución de la igualdad de género, se produjo la incorporación de la mujer al mercado laboral. Aunque todavía en la actualidad, siga suponiendo, en menor medida, un problema que debemos ir solventando.

En particular, el teletrabajo a raíz de la pandemia del COVID-19, ha tenido una incidencia cuantitativa mayor sobre las trabajadoras. No obstante, las mujeres están más representadas en términos de empleo en sectores productivos esenciales, que normalmente son los que ofrecen mayores opciones de trabajar desde casa, como son entre otras, la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, los servicios empresariales, la educación, las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como, las actividades administrativas (De la Puebla Pinilla, 2022, p.p 4-7).

Según los datos recogidos por la Secretaria de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, en el cuarto trimestre de año 2021, establece que las mujeres siguen siendo líderes en el teletrabajo respecto a los hombres, ocupando un 8,6% de la población ocupada a nivel nacional.

Por ello, aunque las mujeres recurran con más frecuencia a esta modalidad laboral, no debemos caer en la feminización del teletrabajo, ya que podría ocasionar una sobrecarga en las responsabilidades domésticas y del cuidado de familiares, puesto que, al encontrarse “en casa”, los demás miembros de la unidad familiar pueden desentenderse de estas tareas e infravalorar el trabajo profesional que desarrollan las mujeres en el domicilio.

Dicho esto, en la actualidad las medidas de conciliación siguen presentando una importante brecha por razón de género, por lo que debemos entenderlas desde la corresponsabilidad, definiendo este concepto como, la necesidad de buscar responsabilidades compartidas entre la vida personal, familiar y laboral.

Podemos verlo reflejado en el estudio “Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres” (L. Farré y L. González, Observatorio Social de la Caixa, septiembre 2020), en este se advierte que, aunque la tendencia va en dirección de una distribución más igualitaria de tareas la participación de los hombres solo ha crecido en relación con la compra. Mientras que, en el caso de las mujeres, el incremento ha sido en el resto de tareas domésticas, así como aquellas vinculadas con la educación y el ocio de sus hijos. Todo ello visto con una perspectiva, más allá, de la especial situación vivida, durante el periodo pandémico.

Por ello, es de particular importancia que la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo atienda este riesgo, poniendo los medios para evitar que la extensión de esta modalidad de prestación de servicios determine un retroceso en la distribución de las responsabilidades familiares (De la Puebla Pinilla, 2022, p.p. 4-11). Todo esto se reguló, en primera instancia, en el RDL 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para la garantía de a igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Destacando entre otras medidas, la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de hijos, y la imposibilidad de su transferencia al otro progenitor o la previsión de bonus por el ejercicio por ambos progenitores de permisos.

El legislador es consciente del problema de género vinculado al teletrabajo, por ello existen varias remisiones expresas a la conciliación:

- Dentro de la LTD, en su artículo 4 LTD, aborda la perspectiva de género en el trabajo a distancia y teletrabajo, en especial dentro del artículo 4.3 LTD que, relata un precepto, donde se obliga a las empresas a *“evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de género, edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia, garantizando la igualdad de trato, la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes”*
- En su artículo 4.5 LTD, recoge lo siguiente: *“Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho a la adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”*.
- También, el artículo 8.3 de la LTD, hace mención expresa a esta realidad dejando abierta la posibilidad, que los convenios colectivos establezcan mecanismos y criterios de acceso al trabajo a distancia, o reversión del mismo, que pueden ir vinculados a razones de conciliación personales (formación, pluriempleo, promoción...), o conciliación familiar (necesidades personas o familiares). (Vida Fernández , 2022, p.p. 94-95).

Por ello, es de gran importancia que los empleadores promuevan políticas y medidas favorables a la familia, centrándose sobre todo en alentar a los hombres a compartir por igual las responsabilidades del cuidado no remunerado y de las tareas domésticas, y que las nuevas modalidades de trabajo ofrezcan tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de teletrabajo y opciones viables para superar el conflicto entre el trabajo y la vida privada. (Durán Bernardino, 2022, p.p. 47-74).

Por último, hacemos una breve referencia, sobre la utilidad del teletrabajo en el supuesto de las mujeres víctimas de violencia de género o terrorismo. El artículo 37.8 ET en la redacción que da las DF 3º LTD, regula la posibilidad de optar por trabajar a distancia como medida de protección, *“siempre que esta posibilidad sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas por la persona”*. Este derecho podrá ejercitarse en los *“términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas”*.

3.6 Medidas empresariales para favorecer la conciliación (Repsol)

Repsol ha sido una de las empresas pioneras en España, en la implantación del teletrabajo, siendo la primera de ámbito industrial y de su sector, todo ello, enfocado en la conciliación. Una de sus principales fortalezas es contar con un equipo diverso, compuesto por 30.000 hombres y mujeres de más de 70 nacionalidades, de diferentes edades, perfiles profesionales e intereses. Además, es una compañía que valora, promueve y facilita el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados, llegando a ser un referente en conciliación en los países donde opera.

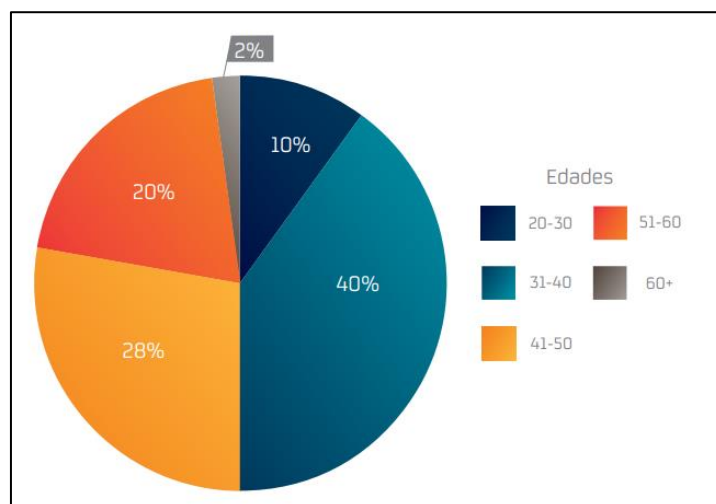
Es por ello, que en el marco de su política de conciliación y diversidad, Repsol ha presentado el *Libro Blanco del Teletrabajo*, donde se recoge toda la regulación existente sobre el teletrabajo dentro de la compañía, la cual pasamos a analizar a continuación.

La forma de entender el Teletrabajo en la Compañía deriva de una clara apuesta corporativa por incrementar la motivación de los empleados comprometidos, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad. La posibilidad de los teletrabajadores de gestionar su propio tiempo, les ayuda a atender las necesidades laborales y personales de una manera mucho más eficiente y eficaz.

Nace del reto de crear un entorno profesional cada vez más atractivo, aprovechando las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Ayuda, así, a construir un nuevo modelo de vida nacido de una concepción distinta del binomio espacio y tiempo, que permite al empleado vivir plenamente ambos ámbitos, laboral y personal, enriqueciendo uno con el otro, fomentando la creatividad e impulsando una mayor productividad.

Repsol consideran el teletrabajo como una medida de conciliación en sentido amplio, cuyo objetivo es permitir al teletrabajador compatibilizar las necesidades de su entorno personal y las responsabilidades derivadas de su trabajo.

La siguiente gráfica refleja que las personas trabajadoras que más demandan el teletrabajo, se encuentran entre el rango de edad de 31 a 40 años, representando un 40%. Siendo la edad de más de 60 años, en la que los trabajadores menos recurren a esta modalidad laboral (2%). Seguido del grupo de trabajadores más jóvenes dentro de la empresa (10%).



Fuente: Repsol

En cuanto a los requisitos necesarios para la solicitud del teletrabajo en dicha empresa se hace una clasificación en 3 categorías.

1. Según los requisitos organizativos, todos los puestos de trabajo son susceptibles al teletrabajo, excepto aquellos cuyas funciones estén directamente relacionadas con el centro físico de trabajo.

2. Los requisitos de perfil profesional, que se requieren son: un mínimo de dos años de antigüedad en la compañía; tener competencias y conocimientos del puesto; habilidades informáticas; responsabilidad para la autogestión, entre otros.
3. Por último, los requisitos técnicos, serán aquellas condiciones que garanticen que se desarrolle la actividad en un espacio, que cumpla con las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud.

Será la empresa la encargada de dotar al teletrabajador los medios preventivos y tecnológicos necesarios para que desarrolle su labor de forma adecuada, realizando una visita de evaluación de riesgos para garantizar el cumplimiento de las mismas.

Los empleados disponen de cuatro modalidades para teletrabajar que pueden elegir en función de la situación personal de cada uno de ellos. Estas modalidades son las siguientes: teletrabajar un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y viernes, y el 20% de la jornada diaria

Además de las anteriores, Repsol también ofrece una modalidad flexible de teletrabajo, produciéndose un 40% mínimo de tiempo de presencialidad en el centro de trabajo a la semana y hasta un 60% de teletrabajo, según circunstancia, sin días fijos asignados. De acuerdo a las siguientes características:

- Flexibilidad en la organización presencial y de teletrabajo, mediante previo acuerdo con el jefe/colaborador, según las responsabilidades y necesidades de coordinación del área y del equipo
- Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse a través de los procedimientos y herramientas establecidas por la compañía
- En el caso, de que se efectúe un cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la empresa, analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo.

Para facilitar la conciliación Repsol establece en el artículo 24 del convenio colectivo de Repsol, de 21 de marzo de 2023 una jornada flexible.

- Los trabajadores disponen de flexibilidad horaria de entrada desde las 7:30 a las 9:30, teniendo un tiempo de descanso para comer desde los 45 minutos a un máximo de 2 horas.
- Durante los viernes de todo el año y quince semanas ininterrumpidas en verano comprendidas entre los meses de junio y septiembre se trabaja en régimen de jornada intensiva, siendo la entrada las 8:30 con flexibilidad desde las 7:30 a las 9:00 y hora de salida las 14:30.

Para finalizar, es importante señalar que, según las encuestas realizadas por Repsol a toda la plantilla de la empresa, muestran que la fórmula del teletrabajo funciona correctamente. Algunos de sus trabajadores indican que han encontrado en el teletrabajo un buen aliado para la conciliación entre la vida laboral y personal. Otros expresan que con el teletrabajo les ha dotado de una mayor motivación en la calidad de su trabajo. Por otro lado, los directivos con responsabilidad en equipos de trabajo creen que no afecta negativamente al rendimiento de las personas a su cargo, ni al resto del equipo, sino que ayuda a reducir el estrés de sus colaboradores.

4. CONCLUSIONES

La llegada de la pandemia del COVID-19, trajo consigo una gran oportunidad para adoptar el teletrabajo de forma generalizada en aquellos puestos donde la presencialidad no fuera fundamental. Por ello, no es hasta este momento cuando se reguló esta modalidad de forma más específica, mediante la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia. Actualmente, se encuentra vigente para la regulación de esta materia, la Ley 10/2021, la cual presenta demasiadas referencias a la negociación colectiva a la hora de regular determinados derechos, pudiendo desencadenar en diferencias interpretativas de los mismos.

Gracias a la actual incorporación de las nuevas tecnologías en nuestro día a día, se ha conseguido garantizar un equilibrio entre el uso de las mismas y los derechos que corresponden a los trabajadores, en especial a los que teletrabajan. A lo largo de este trabajo hemos podido analizar el estado y el desarrollo de la conciliación laboral y personal, mediante la aplicación de la modalidad laboral del teletrabajo.

Existe una relación positiva entre el teletrabajo y la conciliación personal y laboral. Esto se ve reflejado en que, a mayor flexibilidad laboral, mayor garantía a la hora de conciliar, pudiendo conseguir un buen desarrollo en dichos ámbitos, logrando un progreso profesional, sin desatender las responsabilidades familiares, incluso disfrutando de ellas.

Aunque es importante no descuidar el derecho a la desconexión, ya que cuanto más flexible sea el horario de trabajo, mayores riesgos existirán de que se sobrepase la jornada laboral, trabajando más tiempo del establecido. Por ello, considero que las empresas dentro de sus planes de igualdad, deberían de adoptar mayores medidas, para garantizar dicho derecho. Como podrían ser: limitar el uso exclusivo de los medios de comunicación, solo a la jornada pactada con el trabajador (teléfono, correos electrónicos, mensajes...), respetando los periodos de descanso, días de permisos y vacaciones.

Para concluir, destacar que la conciliación debe fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres ante las labores que conlleva el cuidado de hijos, personas dependientes, etc... Siendo dichas responsabilidades asumidas por mujeres en su gran mayoría. Por ello, es fundamental que tanto las empresas, como la negociación colectiva, como los planes de igualdad de las empresas, sean conscientes del papel que dispone el teletrabajo en la conciliación, evitando que se creen estereotipos de género, así como la feminización del mismo, tratando de incentivar, en este caso a los hombres para lograr la igualdad entre ambos sexos.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Castro Conte, M. (2022). La eficacia aplicativa de las medidas de conciliación a las personas teletrabajadoras. En M. Durán Bernardino (Directora), & R. Vida Fernández (Coordinadora), *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género* (pág. 172). Madrid : Dykinson, S.L.
- Collados Fernández, M. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral? *Revista Internacional y comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, volumen 10.
- Corrêa Gomes Cardim, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 7-9.
- De la Puebla Pinilla, A. (2022). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. En A. De la Puebla Pinilla, *Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social* (págs. 4-11). Madrid: LABOS.
- Durán Bernardino, M. (2022). Configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel. En M. Durán Bernardino (Directora), & R. Vida Fernández (Coordinadora), *Teletrabajo y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género* (págs. 47-74). Madrid: Dykinson.
- Fernández Collados, M. (2022). El papel de la negociación colectiva en la implementación del trabajo a distancia. En M. Fernández Collados, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, Prevención de Riesgos Laborales, Desconexión y Trabajo a distancia en Europa* (págs. 199-216). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.
- Molero Marañón , M. L. (2022). El derecho a la desconexión digital en el contexto tecnológico. En M. Durán Bernardino (Directora), & R. Vida Fernández

(Coordinadora), *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género* (pág. 119). Madrid: Dykinson .

Quintanilla Navarro, R. (2020). Negociación colectiva en el teletrabajo: Conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo. En C. C. Colectivos, *Teletrabajo y Negociación Colectiva* (págs. 59-114). Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Trujillo Pons , F. (2022). El tratamiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo en otros países. En M. Fernández Collados, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, Prevención de Riesgos Laborales, Desconexión y Trabajo a distancia en Europa* (págs. 147-168). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi .

Vida Fernández , R. (2022). El rol de la representación legal de los trabajadores y la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona trabajadora. En M. Durán Bernardino (Directora), & R. Vida Fernández (Coordinadora), *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género* (págs. 94-95). Madrid: Dykinson .

Villaplana García , M. (2022). Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo. En M. Fernández Collados, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, Prevención de Riesgos Laborales, Desconexión y Trabajo a distancia en Europa* (págs. 105-124). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

TEXTOS LEGALES:

1. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

3. Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA.
[https://www.boe.es/eli/es/res/2023/03/21/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/03/21/(7))

WEB BIBLIOGRFICA

- <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>
- https://dudaslegislativas.com/ley-teletrabajo/#Que_es_la_Ley_del_teletrabajo
- <https://elderecho.com/conciliacion-trabajo-a-distancia-y-derecho-de-la-adaptacion-de-jornada>
- <https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#285>
- <https://ignasibeltran.com/tiempo-de-trabajo-y-descanso-jornada/#solicitudadaptaci%C3%B3n>
- <https://efesalud.com/lactancia-entorno-laboral/>
- <https://www.iberley.es/temas/permiso-cuidado-lactante-7031>
- <https://www.repsol.com/es/sala-prensa/repsol-news/tambien-rinde-desde-casa/index.cshtml>
- <https://sincrogo.com/blog/tribunales/10-sentencias-y-5-aclaraciones-sobre-la-mal-llamada-jornada-a-la-carta-art-34-8-del-et/>
- <https://www.infadsl.es/sentencias-sobre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia/>
- <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-teletrabajo-4t2021>