



# EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN LABORAL. ¿UTOPIÍA O REALIDAD?

Esperanza Macarena Sierra Benítez

Prof. Dº del Trabajo y de la SS.

Universidad de Sevilla

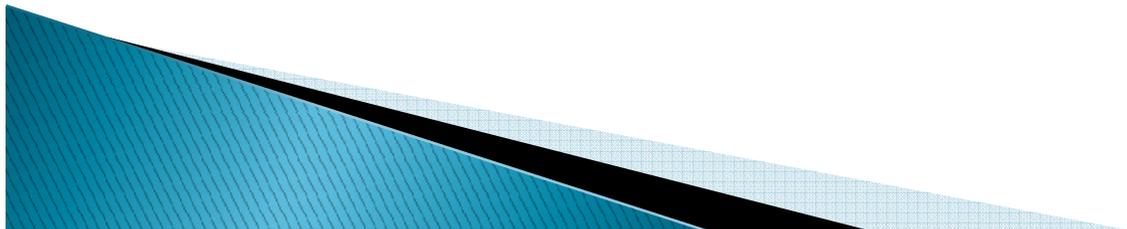
[emsierra@us.es](mailto:emsierra@us.es)

@EsperanzaMacar7

Facultad de Derecho. Universidad Loyola Andalucía  
Asignatura Igualdad y diversidad en las RRL  
Curso 2017/2018

# La regulación del Teletrabajo

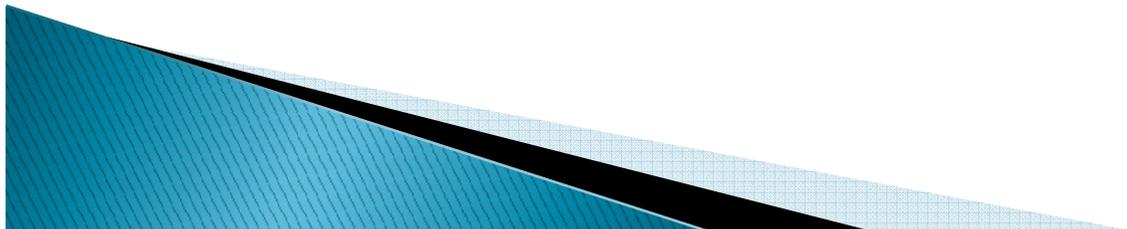
- ▶ En la Unión Europea:
  - Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (2002)
- ▶ En España:
  - La ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modifica el art. 13 del Estatuto de los trabajadores (contrato de trabajo a domicilio) por el trabajo a distancia
  - Administración Pública Estatal: Acuerdo de 7 de mayo de 2007 y Proyecto de Real Decreto de 8 de mayo de 2007. En la Administración Autonómica: diversos Decretos
- ▶ Puntos en común: la implementación del teletrabajo se está produciendo principalmente mediante la negociación colectiva



# La regulación de la conciliación laboral

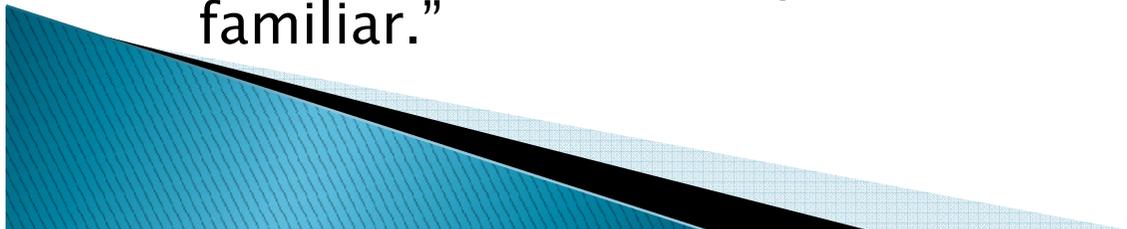
## ▶ Normativa básica:

- Estatuto de los Trabajadores (art. 34, 37, 38, 45, 46, 48, 55.5, etc).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre de promoción de la igualdad de género en Andalucía



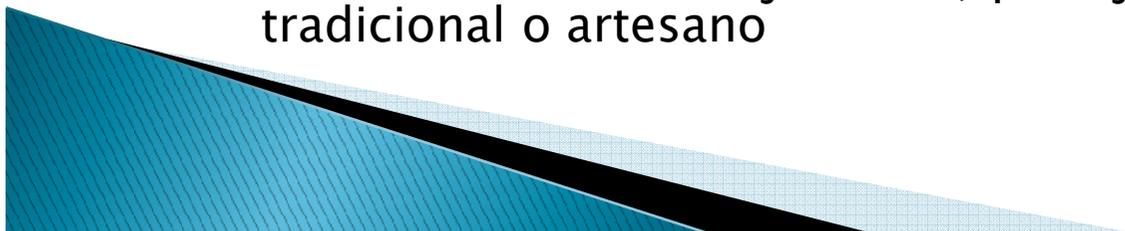
# Teletrabajo, trabajo a distancia y conciliación

- ▶ AMET(2002) “Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas”.
- ▶ Ley 3/2012 “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.”



# EL CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA

- ▶ **Noción:** Actividad laboral que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa
- ▶ **Tipologías:**
  - Teletrabajo a domicilio
  - Teletrabajo en otro lugar que no sea domicilio o el propio centro de trabajo (telecentro, itinerante...)
- ▶ **Problemas:**
  - ¿Qué debemos entender por preponderante?
  - ¿Puede el empleador imponer el lugar de trabajo?
  - ¿Qué significa la realización “de modo alternativo a su desarrollo presencial”?
- ▶ **Consecuencia:**
  - El teletrabajo es trabajo a distancia pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo como, por ejemplo, el trabajo a domicilio tradicional o artesano



# REQUISITOS FORMALES DEL TRABAJO A DISTANCIA: EL ACUERDO

## ▶ Requisitos:

- El acuerdo por el que se establece el trabajo a distancia se formalizará por escrito
- Obligación del empresario de facilitar una copia básica a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo

## ▶ Problemas:

- ¿Qué ocurre si no se formaliza el acuerdo por escrito?
- ¿Qué ocurre si el empresario no facilita la copia básica a los representantes de los trabajadores y a la oficina del empleo?



# LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO

- ▶ Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial
- ▶ En especial, tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones
- ▶ Problemas: es importante identificar qué actividad debe ser presencial y las funciones que tiene que realizar el teletrabajador de acuerdo con su adscripción al grupo profesional correspondiente



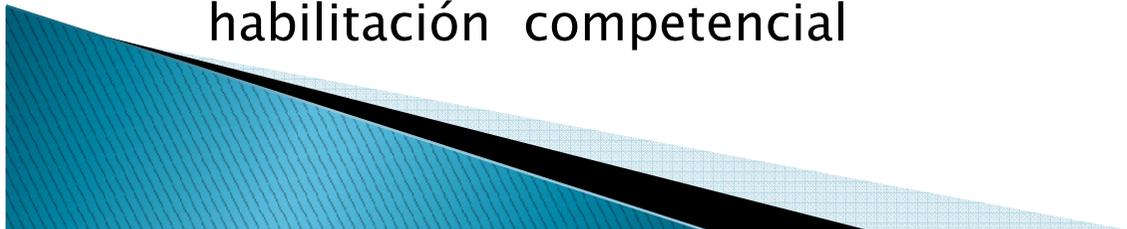
# Igualdad y conciliación

- ▶ CEOE (oct. 2017): la igualdad de oportunidades no implica necesariamente igualdad de resultados, lo que a menudo se confunde. La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es un objetivo amplísimo que abarca muchos aspectos culturales y educativos que no deben limitarse a cuestiones como la conciliación (aunque [...] tb. son necesarios los meros jurídicos que posibilitan esa conciliación)
- ▶ (..) a veces se utiliza la reivindicación de la conciliación en detrimento de la mujer, pues se contribuye a perpetuar determinados roles atribuidos a la mujer: debe buscarse la corresponsabilidad de los H/M también en el ámbito familiar y personal



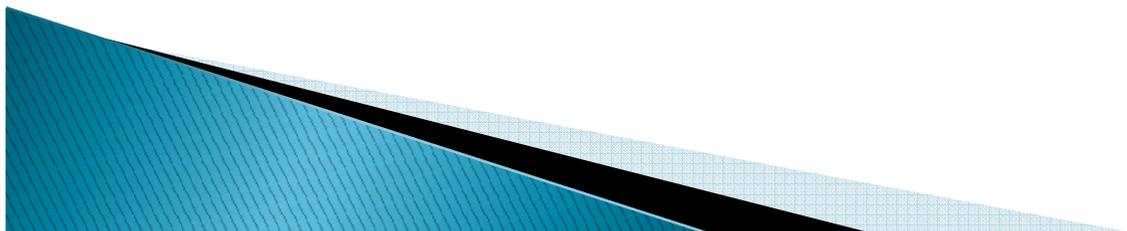
# Regulación de la prestación de servicios no presencial mediante el teletrabajo por las Comunidades Autónomas

- ▶ Art. 149.7 CE
- ▶ Art. 47 EBEP establecimiento de jornadas generales y especiales de trabajo de los FP
- ▶ Art. 51 EBEP régimen de jornada de trabajo del personal laboral. Se estará a lo que establezcan sobre esta materia el EBEP y la legislación laboral correspondiente (Art. 13 ET)
- ▶ Los Proyectos han sido negociados conforme al capítulo IV del Título III del EBEP
- ▶ Art. 14. 1j) EBEP: Dº de los empleados públicos a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ▶ Art. 3.5 Ley 11/2007 (Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos). Finalidad: la mejora del funcionamiento interno de las AAPP mediante el uso de las NNTT y DF 8ª de habilitación competencial



# Decretos autonómicos

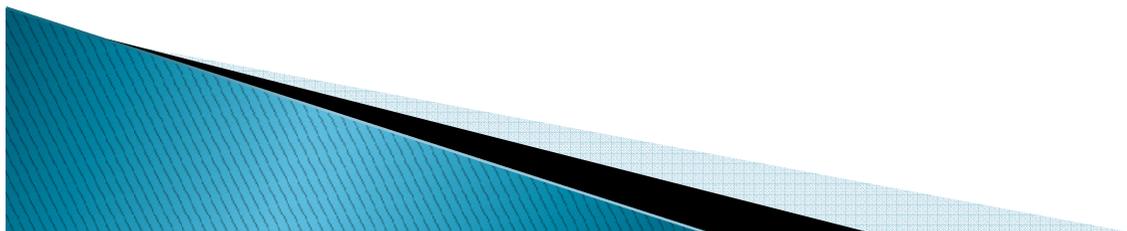
- ▶ D. 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante el teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León
- ▶ D. 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos
- ▶ D. 172/2012, de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura



- ▶ D. 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears
- ▶ D. 57/2013, de 12 de agosto de 2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
- ▶ D. 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

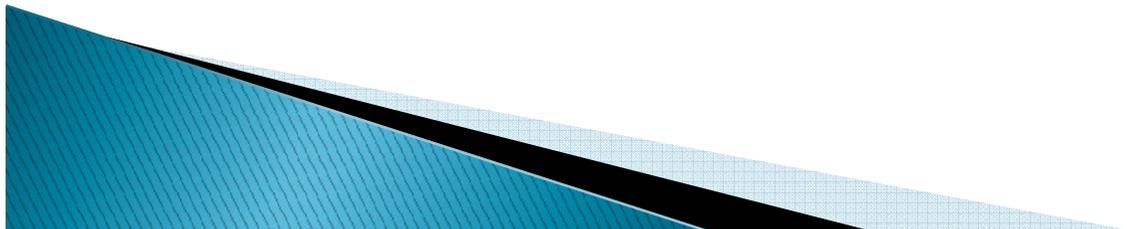


- ▶ Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia
- ▶ Proyecto de Decreto del Consell por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat (febrero de 2014) de la Comunidad Valenciana

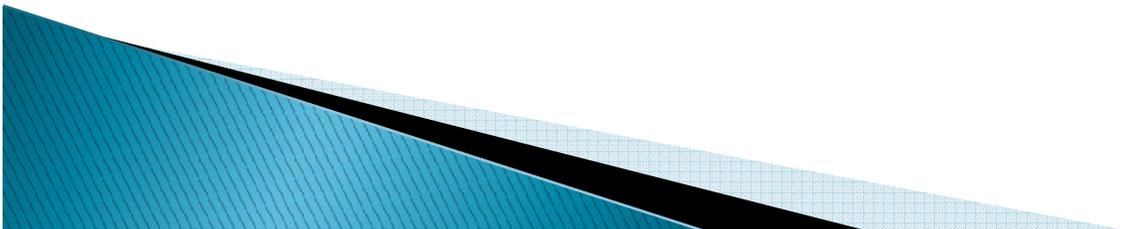


# Razones que justifican la implantación por parte de las Comunidades Autónomas

- ▶ Conseguir una mejor y más moderna organización del trabajo a través del fomento del uso de las nuevas tecnologías y la gestión por objetivos\*
- ▶ Contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ▶ Adquisición de la condición de teletrabajador y los equipos de trabajo
  - La condición se adquiere voluntariamente por tiempo determinado mediante resolución del órgano responsable encargado de las autorizaciones para la incorporación del empleado público al programa de teletrabajo



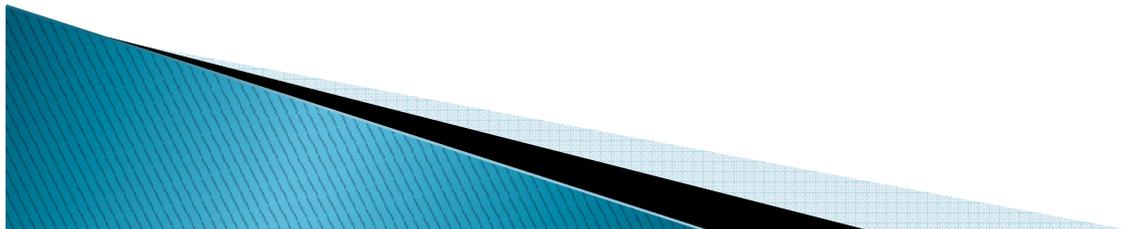
- ▶ En el caso que hubiera varios empleados públicos que deseen prestar el servicio mediante TT y pertenezcan a la misma unidad de trabajo y no fuera viable otorgar dicha modalidad de trabajo a todos, se valorarán las siguientes circunstancias conforme a un orden de prelación:
  - Conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, empleados con discapacidad permanente o temporal; empleadas públicas víctimas de violencia de género; tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio de transporte público; realización de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo, estudios no reglados o relacionados con el puesto de trabajo o desarrollo de una actividad en el sector público o privado
  - Destaca la normativa de la C.A. Gallega, que expresamente declara el carácter preferente de las personas interesadas que cumplan los requisitos de flexibilización por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, y así conste debidamente acreditado



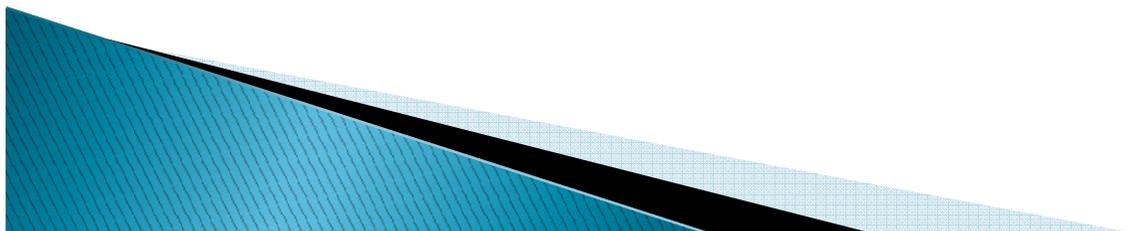
- ▶ En el ámbito público el porcentaje de empleadas es más elevado que el de hombres y, por regla general, son las mujeres las que solicitan el teletrabajo. Por ejemplo, en el caso de la C.A. de La Rioja de las personas que participaron en la prueba piloto 66% eran mujeres frente al 33% de hombres. En el caso de que sean las mujeres las que de forma mayoritaria teletrabajen en las AA.PP. se profundizaría en el desequilibrio en el reparto de responsabilidades familiares y, por lo tanto, en la desigualdad. Cuestión que debe ser tenida en cuenta por las Comunidades Autónomas
- ▶ **Reflexión:** quizás deberíamos pensar en una nueva Ley de Conciliación que pivotara sobre las ideas de corresponsabilidad para un mejor ejercicio de estas políticas públicas de gestión del tiempo trabajo. La crisis económica ha “justificado” el deterioro del Derecho de conciliación familiar y laboral pero ¿cuál es el coste de una población envejecida y una natalidad muy baja?



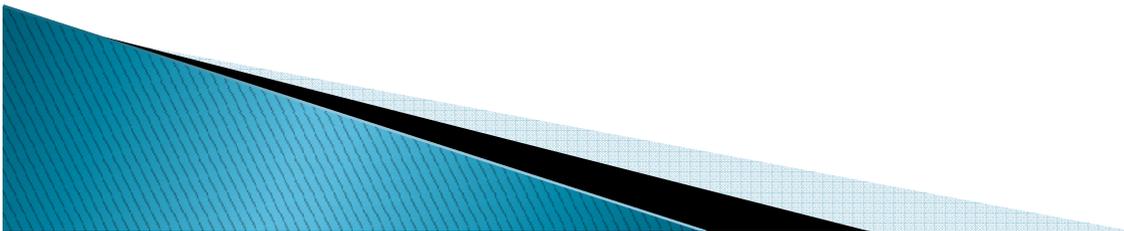
- ▶ **5.- Duración y jornada de prestación de servicios no presencial**
  - Un año (Euskadi, Extremadura, Illes Balears y Galicia) improrrogable en Euskadi y Extremadura. Razón: aislamiento y desarraigo que pueden ocasionar algún perjuicio al empleado
  - Más razonable nos parece la regulación contenida en la C.A. de Galicia porque contempla una duración de un año prorrogable mientras persistan las mismas condiciones que motivaron su concesión, contribuyendo con ello a la conciliación de la vida laboral y familiar
  - Se opta por la modalidad parcial de TT (excepción en Castilla y León en situaciones de alerta sanitaria u otros acontecimientos de carácter extraordinario; y para las mujeres embarazadas en Extremadura)
  - En cuanto a la distribución de la jornada semanal, por regla general se contempla una jornada no presencial que comprenda al menos tres días a la semana, o bien un porcentaje de la jornada de trabajo en cómputo mensual



- ▶ **Peculiaridad:** cuando se contempla que la prestación de servicios del empleado vaya acompañada de un sistema de control horario (Castilla y León)
- ▶ **Reflexión:** no deberían existir o comportar una especial dedicación horaria ni de jornada, sino una flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios que pueden conllevar una fijación de períodos mínimos de interconexión se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas, en las que las necesidades del servicio hacen necesaria la intercomunicación entre la Administración y la persona teletrabajadora (Euskadi). Lo importante es que el empleado acredite el cumplimiento de los objetivos marcados, relegando otros tipos de control relacionados con “períodos de interconexión pactados mediante el envío de correos electrónicos de control al acabar y empezar, o con un sistema equivalente que establezca la Administración” (Illes Balears)



- ▶ El teletrabajo es una buena opción para conciliar la vida laboral, familiar y personal al reunir en un mismo espacio la familia y el trabajo, a la vez que contribuye a promover la dirección por objetivos y la flexibilidad horaria. Esto implica que el control o evaluación del rendimiento se realicen atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados
- ▶ Consideramos que la reducción de jornada destinada al teletrabajo implica una modernización de los hábitos y de las relaciones laborales en la función pública, en cuanto que incorpora el trabajo por objetivos que debe conllevar unas mejoras personales y productivas significativas, con la consiguiente rentabilidad económica en este tipo de experiencias



# Teletrabajo en la negociación colectiva

- ▶ Art. 33 del CC personal laboral Ayuntamiento de Vallgorguina : plantea el TT como una alternativa a la excedencia del trabajador por circunstancias personales y familiares
- ▶ Art. 21 CC Repsol YPF permite al trabajador, en determinadas circunstancias, disfrutar de una baja por maternidad a tiempo parcial, compatibilizando el descanso maternal y el trabajo, teniendo en cuenta que éste puede desempeñarse desde el propio domicilio del trabajador



# Valoración de la implantación del TT (AAPPs y en el sector privado)

- ▶ El teletrabajo introduce un modelo de modernización necesaria de la AP mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación
- ▶ Los trabajadores tienen que soportar, directa o indirectamente, costes que no deben asumir para la conciliación de la vida familiar y profesional
- ▶ La modalidad no presencial supone en la AP un cambio de cultura que posibilita el desarrollo de la evaluación del desempeño (art. 20 EBEP), desde el momento en que la evaluación del mismo parte de una valoración por objetivos en base al trabajo realizado, que sustituye a una variable más subjetiva: las horas empleadas
- ▶ Necesidad de abogar por una Ley de Conciliación de la vida familiar y profesional que pivote sobre las ideas de corresponsabilidad y el derecho a la desconexión y al descanso (Art. L-2242-8 del Code du Travail)

