



derecho digital_

CONECTADAS Y DESIGUALES: LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ERA DIGITAL

Director

Miguel Ángel Sánchez Huete

*Profesor de Derecho Financiero y Tributario
Universitat Autònoma de Barcelona*

Yolanda García Calvente	Miguel Angel Sánchez Huete
Consuelo Ruiz de la Fuente	Paz Lloria García
José Antonio Fernández Amor	Elisa García Mingo
Carolina Gala Durán	Jacinto G. Lorca
Zuley Fernández Caballero	Isabel Carrillo Flores
Josep Cañabate Pérez	Pilar Prat Viñolas
Mercedes Ruiz Garijo	Arantza Libano Beristain
Susana Navas Navarro	Noelia Igareda González

COLECCIÓN DERECHO DIGITAL

TÍTULOS PUBLICADOS

- 1. Datos sanitarios electrónicos. El espacio europeo de datos sanitarios**, Susana Navas Navarro, (2023).
- 2. Perspectivas regulatorias de la inteligencia artificial en la Unión Europea**, Miquel Peguera Poch (coord.), (2023).
- 3. ChatGPT y modelos fundacionales. Aspectos jurídicos de presente y de futuro**, Susana Navas Navarro, (2023).
- 4. Protección y gestión de la propiedad intelectual en el metaverso**, Aurelio López-Tarruella Martínez (dir), (2023).
- 5. La Telemedicina. Una aproximación a los distintos modelos de regulación en el marco europeo**, Sandra Camacho Clavijo, (2024).
- 6. Los criptoactivos en los Reglamentos europeos**, Naroa Telletxea Gastearena, (2024).
- 7. Conectadas y desiguales: la tecnología y la brecha de género en la era digital**, Miguel Ángel Sánchez Huete (Director), (2025).

Colección Derecho Digital

Directora de la colección: Susana Navas Navarro
Catedrática de Derecho Civil
Universidad Autónoma de Barcelona

CONECTADAS Y DESIGUALES: LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ERA DIGITAL

Director

Miguel Ángel Sánchez Huete

*Profesor de Derecho Financiero y Tributario
Universitat Autònoma de Barcelona*

Yolanda García Calvente	Miguel Angel Sánchez Huete
Consuelo Ruiz de la Fuente	Paz Lloria García
José Antonio Fernández Amor	Elisa García Mingo
Carolina Gala Durán	Jacinto G. Lorca
Zuley Fernández Caballero	Isabel Carrillo Flores
Josep Cañabate Pérez	Pilar Prat Viñolas
Mercedes Ruiz Garijo	Arantza Libano Beristain
Susana Navas Navarro	Noelia Igareda González

REUS
EDITORIAL

Madrid, 2025



Con la colaboración de:
Facultat de Dret de la UAB



El presente trabajo se encuadra en el proyecto “Reorientación de los instrumentos jurídicos para la transición empresarial hacia la economía del dato” financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación, con referencia PID2020-113506R-100 REFERENCIA DEL PROYECTO/AEI/10.13039/501100011033. IP: Dr. José Antonio Fernández Amor.

NOTA DEL EDITOR: El plazo de entrega de todos los trabajos que figuran en esta obra se ha cerrado en el mes de diciembre de 2024.

© Los Autores
© Editorial Reus, S. A.
C/ Aviador Zorita, 4 – 28020 Madrid
Teléfonos: (34) 91 521 36 19 – (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 445 11 26
reus@editorialreus.es
www.editorialreus.es

1.^a edición REUS, S.A. (2025)
ISBN: 978-84-290-2916-1
Depósito Legal: M-4475-2025
Diseño de portada: Lapor
Impreso en España
Printed in Spain

Imprime: *Ulzama Digital*

Ni Editorial Reus ni sus directores de colección responden del contenido de los textos impresos, cuya originalidad garantizan sus propios autores. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización expresa de Editorial Reus, salvo excepción prevista por la ley. Fotocopiar o reproducir ilegalmente la presente obra es un delito castigado con cárcel en el vigente Código penal español.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	17
PARTE I: RETO TECNOLÓGICO Y BRECHAS DIGITALES	25
EL DERECHO FINANCIERO ANTE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DE LA DIGITALIZACIÓN Y DEL RETO DEMOGRÁFICO. APUNTES PARA EL DEBATE. YOLANDA GARCÍA CALVENTE	27
I. Ideas previas. La sociedad de la digitalización y el reto demográfico y su incidencia en la brecha de género	27
1. La brecha de género digital	28
2. Reto demográfico y género.....	32
II. Apuntes sobre la función extrafiscal del derecho financiero desde la perspectiva de la igualdad de género.....	37
III. Brecha de género desde la perspectiva de los ingresos públicos	39
IV. Gasto público y brecha de género: especial referencia a la desmaterialización de los servicios públicos	41
V. Conclusiones	46
VI. Bibliografía.....	47
LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL PROCESO JUDICIAL Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS MUJERES. CONSUELO RUIZ DE LA FUENTE.....	49
I. Introducción.....	49
II. El acceso a la jurisdicción.....	52
1. Expediente electrónico	54

Índice

2. Denuncia telemática de violencias de género	58
III. Inmediación judicial y publicidad del proceso.....	60
1. Inmediación judicial y protección de mujeres víctimas de violencia	65
IV. Igualdad de oportunidades y de trato	67
1. Derecho a la desconexión digital y a la conciliación familiar y laboral en las profesiones jurídicas.....	68
V. Conclusiones	71
VI. Bibliografía.....	73
 LA BRECHA DE GÉNERO EN ÁREAS STEM: INSTRUMENTOS JURÍDICOS CONTRA LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA. JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AMOR..... 75	
I. Introducción.....	75
II. El sector STEM y la mujer: algunos datos.....	77
1. Etapa formativa	78
2. Etapa aplicativa de conocimiento.....	80
III. Marco jurídico básico para la proscripción de la brecha de gé- nero.....	82
IV. Medidas tributarias y presupuestarias en torno a la igualdad de género	86
1. Medidas tributarias.....	87
2. Medidas presupuestarias	94
V. Conclusiones	97
VI. Bibliografia.....	98
 EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIA- CIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ¿AVANCE U OBSTÁCULO? CAROLINA GALA DURÁN 101	
I. Introducción.....	101
II. La normativa aplicable a la relación entre teletrabajo y concilia- ción	102
1. Referencias legales directas a la conciliación de la vida laboral y familiar	103

2. Referencias legales indirectas a la conciliación: el derecho a la desconexión digital.....	114
III. Conclusiones	119
IV. Bibliografía	120
FOMENTO AL EMPRENDIMIENTO DIGITAL FEMENINO EN LA IMPOSICIÓN DIRECTA. ZULEY FERNÁNDEZ CABALLERO 123	
I. Introducción.....	123
II. La movilidad laboral internacional	125
III. Apoyo a los emprendedores y su internacionalización.....	128
IV. Imposición directa de las personas físicas que realicen actividades económicas.....	129
1. Régimen tributario general.....	130
2. Régimen tributario especial.....	137
V. Consideraciones al régimen especial para emprendedores desde una perspectiva de género	141
1. Aspectos positivos	141
2. Aspectos controvertidos.....	142
3. Propuestas de mejora para fomentar el emprendimiento digital femenino	143
VI. Bibliografía.....	144
PARTE II: IMPACTO DE LA IA, SESGOS Y DISCRIMINACIONES..... 147	
EL IMPACTO DE LAS TECNOLOGÍAS EMERGENTES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA BRECHA DE GÉNERO. JOSEP CAÑABATE PÉREZ 149	
I. Introducción: hacia la igualdad de género algorítmica	149
II. La prevención del uso de bases de datos sesgadas: <i>Retrieval-Augmented Generation (RAG)</i>	151
III. El <i>Machine Unlearning</i>: la eliminación (olvido) de la discriminación por género	153

IV. El Multimodal Machine Learning (MML) y los sesgos de género	155
V. Scalable oversight (supervisión escalable)	157
VI. On-device Artificial Intelligence: seguridad y protección de datos personales.....	160
VII. La inteligencia artificial neuro-simbólica: integrando la perspectiva de género.....	163
VIII. Conclusiones	166
IX. Bibliografía	168
 HACIA UNA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. MERCEDES RUIZ GARIJO	
I. Introducción.....	171
II. Sistemas actuales de IA en la asistencia a contribuyentes. Los retos del futuro	174
III. El problema de los sesgos de género	178
1. Consideraciones generales	178
2. Entrenamiento de los sistemas de IA en sesgos de género tributario.....	179
3. Hacia una asistencia virtual con perspectiva de género.....	183
4. Hacia la prevención de fraude fiscal por los sistemas de IA libres de estereotipos de género	184
IV. Bibliografía	187
 INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO. <i>Por una revisión de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre.</i> SUSANA NAVAS NAVARRO	
I. Los sesgos en los algoritmos. Breve introducción.....	189
II. La Directiva 2004/113/CE, de Acceso a Bienes y Servicios y su Suministro. Necesidad de una revisión	193
1. Discriminación directa, indirecta e inteligencia artificial.....	193
2. La aplicación de la Directiva 2004/113/CE en el mercado digital.....	196

2.1. Acceso o suministro de bienes y servicios disponibles para el público	197	
2.2. Comerciantes versus consumidores.....	199	
2.3. Aplicación del Derecho antidiscriminatorio a las plataformas intermediarias.....	202	
III. Por una revisión del Derecho antidiscriminatorio en Europa.		
Conclusiones	204	
IV. Bibliografía	207	
SESGOS DE GÉNERO. LOS DESAFÍOS A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA POR LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ HUETE		211
I. Ideas previas y objeto de análisis.....	211	
II. Sesgos de género y discriminación	215	
1. Igualdad y discriminación.....	215	
2. Noción de sesgos de género.....	216	
3. Sesgos de género en el ámbito tributario	220	
III. Prevención de los sesgos cuando se usa IA	225	
1. Insuficiencia regulatoria	226	
2. Necesidad de control	229	
IV. Conclusiones	231	
V. Bibliografía	234	
PARTE III: VIOLENCIAS DE GÉNERO EN ENTORNOS DIGITALES.....		239
VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO. PAZ LLORIA GARCÍA		241
I. Introducción: la violencia de género digital	241	
II. La delincuencia tecnológica/los delitos tecnológicos	244	
1. Delimitación de los delitos tecnológicos.....	245	
2. Características y conceptualización de los delitos tecnológicos	246	
III. La violencia digital sobre la mujer: el control y las tecnologías.	248	
IV. Sistema mixto de protección penal: la ciberrelación como relación de pareja	251	

V. Manifestaciones del control	254
VI. La violencia digital sexual: especial referencia a la IA y las <i>deep-fakes</i> pornográficas	257
VI. Bibliografía.....	261
REALIDADES VIRTUALES, DAÑOS AUMENTADOS, IMPACTOS REALES: UNA APROXIMACIÓN SOCIOLEGAL A LA VIOLENCIA SEXUAL FACILITADA POR LA TECNOLOGÍA. ELISA GARCÍA-MINGO y JACINTO G. LORCA.. 265	
I. Introducción: híbrida y desconocida, así es la Violencia Sexual Facilitada por la Tecnología	265
1. ¿Qué hacen aquí estas sociólogas digitales? La aproximación sociolegal a la violencia sexual digital en España	266
<i>1.1. Enfoque sociolegal en la VSFT</i>	266
<i>1.2. La caja de herramientas de la aproximación social a la violencia sexual digital</i>	268
II. Violencia de género facilitada por la tecnología	269
1. Violencias facilitadas por la inteligencia artificial	270
2. Violencias sexuales en los entornos de realidad virtual	274
3. Violencias relacionadas con la monitorización, la geolocalización, la videograbación y el Internet de las Cosas	279
III. Discusión y conclusiones	282
IV. Bibliografía.....	284
VIOLENCIAS VERBALES SEXISTAS EN ENTORNOS DIGITALES Y SUS IMPACTOS EN LA ADOLESCENCIA. ISABEL CARRILLO FLORES y PILAR PRAT VIÑOLAS	
I. Datos sobre entornos digitales, brechas y violencias en clave de género y edad	291
1. Brechas de desigualdad en los entornos digitales	292
2. Vivencia de violencias en los entornos digitales	293
II. Diferentes formas de nombrar las violencias digitales de género	298
1. Valor y límites de la diversidad de términos que nombran las violencias digitales de género	299

2. Aproximación a una definición de las violencias verbales sexistas en entornos digitales	301	
III. Violencias verbales sexistas en entornos digitales y sus impactos en la adolescencia	304	
1. La adolescencia como etapa de transiciones y búsquedas identitarias	305	
2. Facilitadores de violencias verbales sexistas entre adolescentes en los entornos digitales.....	307	
IV. Desvelar para orientar acciones transformadoras.....	311	
V. Referencias	316	
 VIOGÉN COMO HERRAMIENTA ALGORÍTMICA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ANÁLISIS DE IMPACTO DESDE LA PERSPECTIVA PROCESAL PENAL. ARANTZA LIBANO BERISTAIN		321
I. Introducción.....	321	
II. Evaluación del riesgo en supuestos de violencia de género. Particularidades del Sistema VioGén.....	328	
III. VioGén, inteligencia artificial y <i>machine learning</i> . Implicaciones del Reglamento de Inteligencia Artificial.....	329	
IV. Ámbitos de mejora del Sistema VioGén.....	334	
V. Toma en consideración preliminar de eventuales cuestiones procesales implicadas por el uso del Sistema VioGén	337	
VI. Bibliografía.....	342	
 LAS EXPERIENCIAS DE LAS VÍCTIMAS DE CIBERVIOLENCE DE GÉNERO Y LA RESPUESTA DEL DERECHO. NOELIA IGAREDA GONZÁLEZ		345
I. Qué es la ciberviolencia de género y la diversidad de términos....	345	
II. La prevalencia de la ciberviolencia de género.....	348	
III. La experiencia de las mujeres que sufren ciberviolencia de género.....	349	
1. Las diferentes formas de ciber violencias de género que padecen..	350	
2. Las dificultades para reconocer la ciberviolencia de género	352	

Índice

3. Consecuencias en las víctimas de ciberviolencia de género	355
4. Los principales obstáculos y problemas en su acceso a la justicia ..	358
5. Las estrategias extrajudiciales que siguen las mujeres víctimas de ciberviolencias de género	360
IV. Conclusiones	363
V. Bibliografía.....	364

EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ¿AVANCE U OBSTÁCULO?

CAROLINA GALA DURÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Barcelona

Orcid 0000-0002-0074-8321

carolina.gala@uab.cat

I. INTRODUCCIÓN

La regulación vigente del trabajo a distancia y, de una de sus manifestaciones principales -el teletrabajo-, se encuentra, para el sector privado, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que es el resultado de la tramitación parlamentaria como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre. En cambio, en el marco de las Administraciones Públicas -y aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral- resulta de aplicación el artículo 47 bis del TREBEP, incorporado en su momento por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre.

La figura del teletrabajo no es nueva en nuestro marco de relaciones laborales, pero se vio claramente impulsada, por razones de fuerza mayor, durante la pandemia del covid-19, y posteriormente ha remitido, aunque sigue presente en las empresas y Administraciones Públicas. Así, según la Encuesta de Población Activa, el 15 por 100 de la población activa en España teletrabaja, es decir, más de 3,1 millones de personas¹. Asimismo, en la gran mayoría de los casos se trata de teletrabajo a tiempo parcial, donde se com-

¹ www.rtve.es, 16 de septiembre de 2024.

bina el trabajo presencial -normalmente tres días- y el teletrabajo -dos días-, y el colectivo mayoritario se sitúa en la franja de edad de entre 25 y 44 años que ven en el ahorro de tiempo la principal ventaja. A esa ventaja la siguen la comodidad, la mejora de la conciliación, la flexibilidad horaria, el ahorro de dinero en desplazamientos y la deslocalización del trabajo².

No hay duda de que el teletrabajo tiene ventajas tanto para la sociedad (es un instrumento que se potencia en el marco de la transición ecológica, al reducir los desplazamientos y, en consecuencia, la contaminación), para la empresa (principalmente la reducción de costes) y para la persona teletrabajadora (menos desplazamientos y mayor autonomía), pero también tiene inconvenientes, tales como el aislamiento social o la presencia de limitaciones en el desarrollo de la carrera profesional.

Partiendo de ello, el objetivo de este trabajo es analizar críticamente una de las principales ventajas que se atribuye al teletrabajo: su papel como medida que pretende favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. ¿Es así realmente? ¿Para todas las personas?

II. LA NORMATIVA APLICABLE A LA RELACIÓN ENTRE TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

En primer lugar, como un elemento positivo, cabe destacar que la normativa específica sobre teletrabajo aborda y regula expresamente la cuestión de la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas teletrabajadoras. Y, además, lo hace en varios artículos de la Ley 10/2021, y desde varias perspectivas. A lo que cabe añadir que también trata dicha cuestión de una forma indirecta, en concreto a la hora de reconocer el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras.

En segundo lugar, cabe señalar que la Ley 10/2021 incorpora un concepto amplio de “conciliación”, lo que supone que se incluye tanto la conciliación de la vida personal y laboral como la -más reconocida, regulada y aplicada en la práctica- conciliación entre la vida laboral y familiar. A estos efectos, cabe recordar que la primera se define como la voluntad de garantizar un adecuado equilibrio entre el cumplimiento de la prestación laboral y el correcto desarrollo de la vida privada, sin que la parcela profesional absorba la personal (Villalba Sánchez, 2015, p. 67) (por tanto, tiempo para

² IV Radiografía del Teletrabajo en España, InfoJobs, septiembre de 2024, pp. 2-3 y 20-21.

ocio y descanso, derecho a la educación y a la formación..., pero también, a nuestro entender, la posibilidad de conciliar adecuadamente el desarrollo de un trabajo con factores o circunstancias personales como una situación de discapacidad reconocida, el cumplimiento de una cierta edad (sesenta o más años), un embarazo o el ser víctima de violencia de género).

Y, por su parte, la conciliación entre la vida familiar y laboral persigue una adecuada distribución entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a cumplir con las responsabilidades familiares (Villalba Sánchez, 2015, p. 68) (cuidado de hijos o menores, de personas mayores, de personas con discapacidad o dependientes...). Cabe recordar aquí que, tal y como viene reconociendo el Tribunal Constitucional, en este ámbito entra en juego lo previsto en los artículos 14 y 39 de la Constitución.

Se trata, por tanto, de los mismos conceptos de conciliación aplicables en el trabajo presencial, lo que implica también que toda la normativa existente actualmente sobre dicha materia -bastante amplia, por otra parte, en el marco de la conciliación familiar- resulta aplicable en el marco del teletrabajo, aunque en la práctica, como veremos más adelante, esa aplicación presenta algunas peculiaridades.

Y, en tercer lugar, centrándonos ya en la forma como la Ley 10/2021 aborda la relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: ¿en qué términos se aborda esta cuestión? La regulación se encuentra en varios artículos, y puede estructurarse de la siguiente manera: 1) preceptos donde se hace referencia directa a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas teletrabajadoras; y, 2) artículos donde esa referencia es indirecta, es decir, se regula otra materia, pero esta, sin duda, tiene impacto sobre las posibilidades y la forma en que la persona teletrabajadora puede conciliar su vida laboral y familiar.

1. Referencias legales directas a la conciliación de la vida laboral y familiar

En relación con las referencias directas de la Ley 10/2021 a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas teletrabajadoras, cabe mencionar las siguientes:

1^{a)}) En el artículo 8.3 párrafo primero, sobre ordenación de prioridades, se establece que los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla un trabajo presencial puede pasar al teletrabajo o viceversa, así como preferencias vincula-

das a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la propia Ley. Asimismo, en el diseño de estos mecanismos se debe evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres. Es decir, se debe evitar perpetuar o consolidar la idea de que son las mujeres las que asumen de por sí la labor de cuidado (ya se trate de hijos o menores o de personas mayores o dependientes en general) y que, en consecuencia, puede serles útil el teletrabajo. Y, por consiguiente, debe fomentarse, de una forma real y efectiva, que esas responsabilidades de cuidado sean asumidas también por los hombres (corresponsabilidad).

De lo previsto en este precepto se derivan varios elementos relevantes:

a) Que la negociación colectiva puede establecer los mecanismos y criterios por lo que se puede pasar del trabajo presencial al teletrabajo o viceversa y que dichos mecanismos y criterios deben evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género (en perjuicio de las mujeres claro está) y se debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres frente a las responsabilidades familiares (ya se trate del cuidado de menores y/o de personas mayores o dependientes). Cabe destacar que los convenios colectivos se limitan a recordar la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo y a regular, en su caso, el procedimiento y plazos de solicitud para pasar al mismo, sin entrar en más cuestiones. Tampoco se incide en la obligación de evitar en el acceso al teletrabajo la consolidación de los roles y estereotipos de género, así como que se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad.

Y, b) que la negociación colectiva puede establecer preferencias en el acceso al teletrabajo vinculadas con determinadas circunstancias, que están relacionadas, la mayoría de ellas, con la conciliación de la vida personal y laboral (la formación o la promoción y la estabilidad en el empleo de las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos y la concurrencia de determinadas circunstancias personales) y a la conciliación de la vida laboral y familiar (la concurrencia de ciertas circunstancias familiares). Esta posibilidad no está siendo utilizada, salvo alguna excepción, en la reciente

negociación colectiva, a diferencia de lo que ocurre en las Administraciones Públicas donde se trata de una materia muy frecuente.

Y, obviamente, como en el supuesto anterior, si se incorporasen estas preferencias en la negociación colectiva, se debe evitar la perpetuación de los roles y estereotipos de género y fomentar efectivamente la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres a la hora de hacer frente a las labores de cuidado.

2^{a)} En el artículo 8.3 de la Ley 10/2021 también se establece que el diseño de los mecanismos y criterios por los que, como veíamos antes, se puede pasar del trabajo presencial al teletrabajo o viceversa, así como el establecimiento de posibles preferencias debe ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

En la misma línea, en el artículo 4.3 se manifiesta que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación directa o indirecta, entre otras causas, por razón de sexo de las personas teletrabajadoras, así como a tenerlas en cuenta y a sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad. Esta última referencia legal es muy relevante ya que se está imponiendo a las empresas obligadas a tener planes de igualdad -aquellas que cuentan con una plantilla igual o superior a cincuenta personas trabajadoras-, a tener en cuenta en los mismos la figura del teletrabajo y su impacto desde la perspectiva de la no discriminación entre los hombres y las mujeres.

Y ello en todas las fases del plan (diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas). Y para el supuesto en que no exista un plan de igualdad en la empresa -porque no es obligatorio y no se ha implantado voluntariamente-, en las medidas de igualdad que se apliquen también deberá tenerse en cuenta la figura del teletrabajo. Son pocos todavía los planes de igualdad que cumplen con esta obligación; situación que, lógicamente, debe mejorarse en el futuro.

Y, 3^{a)} por otra parte, el precepto clave sobre teletrabajo y conciliación en la Ley 10/2021 es el artículo 4.5, donde se prevé expresamente, y para no haya dudas, que las personas que teletrabajan tienen los mismos derechos que las personas que trabajan presencialmente en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Es un precepto esencial por cuanto refuerza lo obvio: el que una persona teletrabaje -generalmente a tiempo parcial, es decir uno o varios días a la semana-, no implica que no tenga los mismos derechos en materia de conciliación previstos en las normas y en el convenio colectivo aplicable, o que estos puedan verse mermados o condicionados de alguna manera. Podría parecer que esta referencia expresa no es necesaria por evidente, pero, ciertamente lo es, por cuanto, a nuestro entender, si no existen los controles necesarios -internos (particularmente a través de la actuación de la representación del personal, si existe) y externos a la empresa (la Inspección de Trabajo y Seguridad Social principalmente)- y, además, estos son eficaces, o si el teletrabajo no está bien diseñado y/o implementado, algunos derechos de conciliación pueden verse afectados cuando los solicite o ejerza una persona teletrabajadora, precisamente por la conectividad constante y el uso intensivo de las nuevas tecnologías que acompañan al teletrabajo y la visión “social” -e incluso personal- que puede tenerse del mismo (si ya estás en casa puedes trabajar de una forma más flexible y no necesitas ciertos permisos..., o si estoy en casa puedo trabajar mejor y no sé si pedir algunos permisos...).

En otras palabras, a nuestro entender, debemos tener muy presente que algunos derechos de conciliación, ya sean legales o convencionales, pueden no ejercerse igual si trabajamos presencialmente que si teletrabajamos en nuestro domicilio, particularmente cuando el teletrabajo ocupa una parte relevante de nuestra jornada de trabajo semanal/mensual. A lo que cabe añadir que los controles internos y externos antes apuntados no van a funcionar igual en el marco del teletrabajo, principalmente por dos motivos: a) por la lejanía o desconexión que supone, de por sí, el teletrabajo, tanto para la persona teletrabajadora como para la representación del personal (falta la presencialidad y, por tanto, el contacto directo; nos sentimos más ajenos a la organización empresarial y a la representación del personal...); y, b) por el hecho de que se está trabajando en el propio domicilio, protegido constitucionalmente, como sabemos, por el derecho a la inviolabilidad del domicilio, por lo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solo podrá acceder al mismo si cuenta con el consentimiento de la persona teletrabajadora.

En efecto, y deteniéndonos un poco más en esta cuestión, cabe realizar algunas consideraciones en relación con las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el marco del teletrabajo a tiempo parcial, que es el más habitual en la práctica; así:

a) En primer lugar, cabe recordar que la figura de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo no prevé el disfrute a tiempo parcial, por lo que, si las condiciones del puesto de trabajo presencial suponen un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora o del feto, la suspensión de la actividad sería total, incluyendo el tiempo de teletrabajo que pudiera haberse acordado con la empresa. La misma valoración cabe realizar en el marco de la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor tenga nueve meses de edad.

b) En segundo lugar, el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a un permiso retribuido a cargo de la empresa por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los obligatorios informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que, en todos los supuestos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Lógicamente, las personas teletrabajadoras a tiempo parcial tienen derecho a este permiso, pero tiene más relevancia que en el trabajo presencial la forma como se haya fijado el horario de trabajo, a los efectos de demostrar que las actividades mencionadas deben realizarse “dentro de la jornada de trabajo”.

En relación con la forma como se articula la jornada y el horario de trabajo en el marco del teletrabajo (García Quiñones, 2015, p. 151 y ss., Sierra Benítez, 2011, p. 173 y ss.), cabe destacar que esta cuestión se regula, a nuestro entender, escasamente en el artículo 13 de la Ley 10/2021, donde simplemente se afirma que, de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de teletrabajo y en la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona teletrabajadora puede flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido. Es evidente, con carácter general, que uno de los alicientes principales de la propia figura del teletrabajo es la flexibilidad horaria y la autonomía que el mismo aporta a la persona teletrabajadora y que, de hecho, le podría ayudar a conciliar mejor su vida laboral y familiar. Pero, tal y como ya afirmó la OIT en un informe de 2019³, esa misma flexibilidad horaria puede llevar a que los espacios de tiempo personal y familiar

³ El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente, Ginebra, 2019, pág. 153.

y de tiempo de trabajo se confundan y entremezclen con resultados desfavorables, llevando a situaciones de sobreexplotación por parte de la propia persona teletrabajadora, al recurso al teletrabajo en horarios nocturnos o de madrugada o en fines de semana con el consiguiente cansancio y renuncia al tiempo de ocio y de familia, etc.; en fin a situaciones en las que no se concilia el trabajo y la vida familiar, sino en las que ambos espacios están fuera de sus parámetros naturales, con efectos negativos no solo para la vida personal y familiar de la persona teletrabajadora sino también, incluso, para su propia salud, como son el tecnoestrés, el bourn out o la adicción al trabajo. Y, lógicamente, esos efectos negativos también se trasladan a su entorno familiar.

En definitiva, una buena regulación del tiempo de trabajo es necesaria en el trabajo presencial, pero lo es todavía más en el marco del teletrabajo por cuanto al trabajar en el propio domicilio, el espacio familiar y el espacio laboral pueden confundirse o, de hecho, se confunden. A estos efectos, como hemos visto, el artículo 13 de la Ley 10/2021 deja en manos de la negociación colectiva y del acuerdo de teletrabajo la regulación de esta materia. Cabe tener presente que la reciente negociación colectiva regula poco el tiempo de trabajo en el ámbito del teletrabajo, siendo muy pocos los convenios que señalan expresamente que el horario de trabajo será el mismo que si se trabajase presencialmente y aún menos los que fijan que el trabajo fuera del horario de trabajo habitual deberá ser autorizado expresamente por la empresa.

Ello implica que esta cuestión queda en manos del acuerdo sobre teletrabajo que se celebra entre la persona teletrabajadora y la empresa, por cuanto en el artículo 7.c) de la Ley 10/2021 se cita, como un contenido mínimo obligatorio de dicho acuerdo, el horario de trabajo y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad. A lo que cabe añadir que, en todo caso, resulta aplicable el registro horario de la jornada de trabajo, que se llevará a cabo de forma telemática.

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior, la persona teletrabajadora tendrá que justificar que, conforme al horario de trabajo que se habrá fijado normalmente en el acuerdo de teletrabajo, resulta imprescindible acudir al examen prenatal, a las sesiones de preparación para el parto o a las reuniones necesarias en el marco de un proceso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de un menor, dentro de su horario de teletrabajo. Pero aquí surge una variable importante que resulta trasladable al resto de las medidas de conciliación: puede existir la idea por parte de la empresa e, incluso, del resto del personal de la misma, de que el hecho de que esa

persona ya esté trabajando en su casa constituye una ventaja de por sí para poder organizarse más fácilmente y evitar precisamente tener que recurrir a este tipo de permisos dentro de la jornada de teletrabajo (e, incluso, puede llegar a pensarla la propia persona teletrabajadora). Queremos insistir en la idea de que, en nuestro país, ni ahora ni probablemente en los próximos años, no se va a ver igual ni a valorar igual el trabajo presencial que el teletrabajo. Estamos ante un cambio de paradigma cuyo alcance real en las diversas facetas y condiciones laborales todavía no tenemos asumido ni hemos vislumbrado del todo.

c) En tercer lugar, resulta obvio que las personas teletrabajadoras a tiempo parcial tienen derecho a la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, con los mismos requisitos, duración -con carácter general, diecisésis semanas-, y forma de disfrute prevista para una persona trabajadora presencial. Sin embargo, al estar presente el factor teletrabajo y el consiguiente uso de las nuevas tecnologías, no podemos obviar la idea de que, en caso de que la empresa requiera que la persona trabajadora realice alguna gestión, no es lo mismo pedirle que, estando vigente este permiso, se desplace a la empresa en una o varias ocasiones y realice allí dicha gestión, que pedirle que simplemente utilice un ordenador, se conecte a la red y la haga sin salir de su casa (nuevamente, la idea de "estar en casa" facilita trabajar...).

Nuevamente, la percepción de la situación no es la misma, no solo para la empresa o los compañeros de trabajo sino, incluso, para la propia persona teletrabajadora (que puede sentirse incluso en deuda o agradecida a la empresa por poder teletrabajar uno o varios días a la semana). Lo trataremos más adelante, pero en relación con todas las medidas de conciliación cabe señalar que el respeto del derecho a la desconexión digital es aún más importante en el teletrabajo que en el trabajo presencial.

Y, desde otra perspectiva, no podemos olvidar tampoco que disfrutando de la suspensión del contrato y de la correspondiente prestación a cargo del sistema de Seguridad Social, la fórmula del teletrabajo hace más fácil un eventual fraude, esto es, el hecho de tener los medios de trabajo en tu propio de domicilio y no tener que desplazarte presencialmente para poder desarrollar al menos parte de tu trabajo, favorece la posibilidad de que se trabaje durante ese periodo de suspensión. Posibilidad que se amplía si tenemos presente, tal y como señalamos anteriormente, que en el caso del teletrabajo el control ex-

terno de la actividad laboral se complica enormemente, como consecuencia de la protección constitucional de la inviolabilidad del domicilio.

d) En cuarto lugar, también resulta aplicable al teletrabajo a tiempo parcial lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de un hijo, o que, por cualquier causa, debe permanecer hospitalizado a continuación del parto. Asimismo, tiene derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de la retribución. En la implementación de este derecho se tiene en cuenta lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, cabe destacar que en los días de trabajo presencial esta medida se aplicará, y, obviamente, también durante los días de teletrabajo. Pero, en este último supuesto, adquiere nuevamente relevancia la forma como se haya concretado el horario de trabajo en el correspondiente acuerdo de teletrabajo, así como la eficacia de los mecanismos de control de la jornada establecidos. Pero, en todo caso, resulta evidente que ese derecho a una hora de permiso retribuido y/o a la reducción debe tener el mismo alcance que en el trabajo presencial.

Por otra parte, cabe tener presente que, para evitar abusos o fraudes, la empresa deberá adaptar los resultados del trabajo que cabe esperar en relación con esa persona trabajadora, tanto en el caso del trabajo presencial -más fácil- como durante el tiempo de teletrabajo -más complicado y “opaco”, ante la dificultad, ya señalada, de controlar eficazmente ese tiempo-. Nos tememos que esa última adaptación no siempre será fácil (es posible incluso que el superior o supervisor de la persona teletrabajadora no tenga la formación suficiente sobre lo que implica el teletrabajo o sobre la fórmula del trabajo a resultado para realizar esa adaptación adecuadamente), o no se hará. E, incluso, puede surgir, en algunos supuestos, cierta incomprensión por parte de la empresa y otros compañeros de trabajo en relación con si es necesario que se disfrute de ese permiso o reducción de jornada, por cuanto parte de la jornada ya se realiza en el propio domicilio y, por tanto, en teoría es más fácil conciliar la vida laboral y familiar (nuevamente el “ya está en casa” que comentábamos anteriormente).

Asimismo, la persona teletrabajadora deberá “autocontrolarse” para evitar que ese mismo hecho le lleve a trabajar más tiempo del que dedica al trabajo presencial.

e) En quinto lugar, comentarios semejantes a los anteriores cabe realizar en el marco del permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, de una hora de duración y retribuido, en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta los nueve meses de edad del menor. Duración que se incrementa proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiples. Asimismo, este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada en media hora o acumularse en jornadas completas.

Resulta evidente que la persona teletrabajadora a tiempo parcial tiene derecho a este permiso, pero, como vimos anteriormente, cuando se disfrute de una forma no acumulada, se deberá tener en cuenta esta circunstancia para adaptar (reducir) los resultados a cumplir los días de teletrabajo y tendrá especial relevancia la eficacia de los mecanismos de control empresarial y el registro de la jornada realizada. Y, obviamente, el factor de “ya está en casa” no puede desmerecer o complicar el recurso a este permiso, y no resulta admisible ningún tipo de incomprendición sobre si es necesario recurrir a esta medida de conciliación cuando parte de la jornada semanal se realiza en el propio domicilio y, en consecuencia, se puede ofrecer al menor una atención completa y cercana. Y, desde otra perspectiva, la persona teletrabajadora debe, como señalábamos anteriormente, “autocontrolar” su tiempo de trabajo.

f) En sexto lugar, la persona teletrabajadora tiene derecho, lógicamente, a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de cuidado de un menor de doce años, de una persona con discapacidad o del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeña ningún tipo de actividad remunerada. Y también se tendrá derecho a la reducción de jornada por cuidado de un hijo enfermo de cáncer o que padece otra enfermedad grave de las previstas reglamentariamente (artículo 37.6 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores).

En ambos supuestos se aplican los condicionantes apuntados anteriormente: la reducción se aplicará con normalidad los días señalados como de trabajo presencial y tendrán que adaptarse a esa reducción los resultados a alcanzar durante el tiempo de teletrabajo, donde, además, adquieren especial relevancia los mecanismos de control empresarial y el registro de la jornada.

Asimismo, debe evitarse tanto la incomprendión o rechazo ante el uso de esta medida cuando se teletrabaja a tiempo parcial como una mayor dedicación por parte de la persona teletrabajadora precisamente por el hecho de poder trabajar en su propio domicilio.

g) En séptimo lugar, tal y como recuerda el propio artículo 4.5 de la Ley 10/2021, la persona teletrabajadora tiene derecho a la adaptación de la jornada prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, si en el acuerdo de teletrabajo se ha fijado un determinado horario de trabajo o el trabajo se presta en función de turnos, estos, como en el caso del trabajo presencial, pueden variarse en función de las necesidades de conciliación de la vida familiar de la persona teletrabajadora, con todas las posibilidades contempladas en la jurisprudencia. Por tanto, si se dan los requisitos, la persona teletrabajadora puede quedar adscrita a un determinado turno de trabajo o a un cierto horario, tanto durante el trabajo presencial como durante el teletrabajo. El que “ya se está en casa” parte de la jornada semanal de trabajo no puede impedir, nuevamente, el ejercicio de este derecho en las mismas condiciones que si el trabajo fuera completamente presencial.

h) Por otra parte, la persona teletrabajadora tiene derecho, según lo previsto en el artículo 36.9 del Estatuto de los Trabajadores, a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas ausencias serán retribuidas por la empresa en las horas equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el acuerdo entre la empresa y la representación del personal; aportándose, en su caso, la acreditación del motivo de la ausencia.

Esta medida, es aplicable tanto cuando se realiza trabajo presencial como teletrabajo, con la dificultad, en este último caso, de la necesaria adaptación al hecho de que se está trabajando en el propio domicilio (aquí, de nuevo, la forma en que se haya fijado la jornada y el control empresarial serán elementos clave).

i) Lógicamente, las personas teletrabajadoras tienen derecho al permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, destinado al cuidado de un hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tiene una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, puede disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a lo previsto

reglamentariamente. Es intransferible y corresponde a la persona beneficiaria especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por el convenio colectivo, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa⁴. Este permiso afectaría tanto al tiempo presencial como de teletrabajo.

Y, j) finalmente, cabe destacar que la persona teletrabajadora a tiempo parcial tiene derecho, sin restricciones, a la excedencia para el cuidado de hijos, del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, en los términos recogidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En fin, si, en todos los supuestos anteriormente vistos, se tratara de una persona teletrabajadora a tiempo completo, supuesto poco habitual en la práctica, los condicionantes y riesgos ya apuntados se darían igualmente e incluso incrementarían su impacto (particularmente, la presencia de una cierta incomprendión o rechazo ante el recurso a estas medidas cuando se trabaja en casa a tiempo completo y el riesgo de “autoexplotación” ante ese mismo hecho). Y tendría aún más relevancia la forma como se haya fijado el horario de trabajo en el acuerdo de teletrabajo, así como la eficacia de los mecanismos de control empresarial.

Por último, desde la perspectiva procesal, cabe recordar que el artículo 138 bis apartado 3º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, establece que cuando la causa de la reclamación en materia de teletrabajo esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, hay que acudir al procedimiento fijado en su artículo 139.

⁴ En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

2. Referencias legales indirectas a la conciliación: el derecho a la desconexión digital

Aunque no fue la normativa sobre teletrabajo la primera en regularlo (cabe mencionar los artículos 88 de la Ley Orgánica 3/2018⁵ y 20 bis del Estatuto de los Trabajadores), adquiere una especial trascendencia para que una persona teletrabajadora pueda conciliar su vida laboral y familiar el que se le garantice verdaderamente su derecho a la desconexión digital. Así, en el artículo 18 de la Ley 10/2021 se establece que las personas teletrabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, lo que constituye un deber empresarial que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que se dispongan en la normativa legal y convencional aplicables.

Por otra parte, las empresas, previa audiencia de la representación legal del personal, elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los puestos directivos, en las que se definirán las modalidades de ejercicio de este derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática; prestándose una especial atención a los casos de teletrabajo. La negociación colectiva puede establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de los tiempos de descanso.

Resulta claro que el teletrabajo -ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial-, que se caracteriza por un uso intensivo de las nuevas tecnologías y por desempeñar la prestación de servicios en el propio domicilio, facilita e, incluso, incentiva la posibilidad de estar casi permanentemente conectados, con lo que se ve perjudicado, e incluso reducido, el tiempo personal y familiar. Es decir, surge el riesgo de estar conectados, a través de diversos medios, permanentemente con la empresa, no solo durante el tiempo de trabajo sino también fuera de ese tiempo (tiempos de descanso diario y semanal, permisos, vacaciones, reducciones de jornada, bajas médicas...).

⁵ De 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por poner un ejemplo: es cierto que si desarrollamos un trabajo totalmente presencial y tenemos móvil y/o correo electrónico de la empresa podemos recibir mensajes suyos fuera del horario de trabajo y ver perturbada nuestra vida personal y familiar, pero ese riesgo es aún mayor en el marco de una modalidad de prestación de servicios como el teletrabajo donde la conectividad con la empresa y la autonomía en la gestión del trabajo son mayores y donde se desdibujan más (o totalmente) las fronteras entre la esfera tiempo de trabajo y la esfera tiempo personal y familiar.

Como consecuencia de ello, como hemos visto, en el artículo 18 in fine de la Ley 10/2021 se señala expresamente que se prestará una particular atención a los supuestos de teletrabajo. Sin embargo, si analizamos la reciente negociación colectiva en materia de teletrabajo⁶, cabe concluir que esta no distingue entre la regulación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras presenciales y de las personas teletrabajadoras que puedan existir dentro de su ámbito de aplicación. Las reglas -bastante genéricas, por otra parte- son comunes para ambos supuestos. Como excepción, pero de escasa relevancia, cabe citar algunos convenios colectivos donde se señala que se tratará de una forma especial el supuesto de teletrabajo, si bien con posterioridad no se adopta ningún tipo de medida al respecto⁷. Cabe citar un único convenio colectivo⁸ donde, al regular el teletrabajo, se afirma que la prestación laboral se llevará a cabo dentro de los límites de la duración máxima de la jornada establecida, respetando los tiempos de descanso y garantizando la desconexión digital.

Por otra parte, si bien la conexión entre el derecho a la desconexión digital y la conciliación de la vida laboral y familiar no se cita expresamente en el citado artículo 18, sí se hace en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, al prever que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así

⁶ Para este trabajo se han analizado cincuenta convenios colectivos que regulan el teletrabajo publicados en el BOE a partir del día 1 de enero de 2021.

⁷ A modo de ejemplo, CC de Afga Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE de 7 de diciembre de 2022). También, II CC del Canal de Isabel II (BOE 12 de marzo de 2022), CC de Ercros SA (BOE 31 de octubre de 2022), CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE de 23 de septiembre de 2022) y CC estatal para el comercio de distribución de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 23 de septiembre de 2022).

⁸ CC de Ercros SA (BOE 31 de octubre de 2022).

como de su intimidad personal y familiar. Añadiéndose que las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral y potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Por tanto, la regulación del derecho a la desconexión debe tener presente siempre y potenciar el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (junto con otros, y particularmente entre ellos el derecho a la salud laboral <Miñarro Yanini, 2020, p. 580 y ss.>).

Ahora bien, ¿qué está haciendo al respecto la negociación colectiva reciente? Como hemos visto, la normativa deja en manos de esta y también de las empresas, previa audiencia de la representación legal del personal, la regulación del derecho a la desconexión digital. En esta cuestión cabe señalar que:

1) Tal y como ya hemos apuntado antes, los convenios no dan un trato particular en esta materia a las personas teletrabajadoras. Ya hemos señalado que, a nuestro entender, el riesgo de conexión permanente y la consiguiente afectación a la vida personal y familiar se incrementa claramente si media teletrabajo.

2) Solo algunos convenios colectivos ponen de relieve la conexión entre la desconexión digital y la conciliación, señalando que se reconoce que las personas trabajadoras tienen derecho a que, una vez concluida su jornada laboral, se respete su tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos⁹. O convenios que señalan que, para favorecer la conciliación y garantizar el descanso, se reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral¹⁰. O, en fin, convenios colectivos que manifiestan que las partes negociadoras son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar

⁹ CC de Euro Depot España, SAU (BOE 1 de septiembre de 2021).

¹⁰ XXIV CC del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2021), CC de Philips Ibérica, SAU (BOE 1 de septiembre de 2021), CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 3 de septiembre de 2021) y XX CC general de la industria química (BOE 19 de septiembre de 2021).

en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras¹¹.

Y, 3) al margen del reconocimiento expreso o no de dicha conexión, sorprende que los convenios colectivos incluyen una regulación bastante genérica del derecho a la desconexión digital, con lo que se deja un amplio margen de actuación a las políticas internas empresariales, que solo requieren, como veíamos antes, la previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras. A este respecto, cabe destacar que:

a) Algunos convenios se limitan simplemente a remitirse a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018¹², o a una política interna acordada con los representantes del personal¹³.

b) Si bien no todos los convenios entran en ello, cabe señalar que el derecho a la desconexión afecta a todo tipo de dispositivos (teléfono, correo electrónico, sistemas de mensajería, tabletas, aplicaciones propias de la empresa...)¹⁴ y abarca los tiempos de descanso, las vacaciones, los permisos, las reducciones de jornada, las bajas médicas y los permisos por nacimiento y cuidado de menores, excedencias, etc., con la finalidad, entre otras, de salvaguardar el derecho a la conciliación.

Y, c) resulta particularmente preocupante, desde la perspectiva de esa salvaguarda, que algunos convenios establezcan que existe el derecho a la desconexión digital, pero que el mismo no es una obligación, con lo que se da a entender que las personas trabajadoras pueden renunciar a él, lo que

¹¹ CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE 7 de diciembre de 2022). También XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 de enero de 2022), II CC del Canal de Isabel II (BOE 12 de marzo de 2022), CC de Finanzauto SA (BOE 5 de mayo de 2022), CC de Ercros SA (BOE 31 de octubre de 2022), CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE 23 de septiembre de 2022) y CC estatal para el comercio de distribución de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 23 de septiembre de 2022).

¹² VII CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA, y Roca Sanitario SA (BOE 6 de septiembre de 2021).

¹³ II CC de BT Global ICT Business Spain, SLU (BOE 6 de septiembre de 2021).

¹⁴ A modo de ejemplo, XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 de enero de 2022), CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE 7 de diciembre de 2022) y CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE 23 de septiembre de 2022).

debilita su eficacia y, en lo que nos interesa, la protección del espacio personal y familiar¹⁵.

A lo que cabe añadir que bastantes convenios incorporan excepciones en relación con ese derecho, tales como las comunicaciones “de imposible dilación” entre empresa y persona trabajadora¹⁶; las situaciones de fuerza mayor¹⁷; cuando se produzca una situación que puede suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas¹⁸; cuando concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata¹⁹; cuando existen circunstancias excepcionales o causa de fuerza mayor²⁰; o, en fin, en los casos de guardias y retenes y situaciones de accidente grave o emergencia (a lo que se añade una larga lista de circunstancias excepcionales)²¹.

Obviamente, en esta cuestión el riesgo está en cómo se interpretan y aplican estas excepciones, máxime cuando se utilizan expresiones como “potencial perjuicio empresarial” o “imposible dilación”. Resulta claro que, en casos excepcionales, puede resultar justificada una comunicación empresarial fuera del horario de trabajo, pero la interpretación debe ser muy restrictiva para proteger, junto a la propia salud de la persona teletrabajadora, su espacio personal y familiar y su derecho a la conciliación. Como venimos señalando, si no se cumple realmente el derecho a la desconexión digital se pone en peligro la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

¹⁵ VIII de CC Iberdrola Grupo (BOE 2 de marzo de 2021) y CC R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 de febrero de 2021).

¹⁶ CC estatal para el comercio de flores y plantas (BOE 3 de septiembre de 2021) y XX CC general de la industria química (BOE 19 de julio de 2021).

¹⁷ CC de Philips Ibérica, SAU (BOE 1 de septiembre de 2021).

¹⁸ CC de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE 7 de diciembre de 2022).

¹⁹ XXIV CC de Nokia Spain, SA (BOE 15 de noviembre de 2021).

²⁰ VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 2 de marzo de 2021).

²¹ CC de Ercros SA (BOE 31 de octubre de 2022). También recogen excepciones, entre otros: XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12 de enero de 2022), II CC del Canal de Isabel II (BOE 12 de marzo de 2022) y CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE 23 de septiembre de 2022).

Finalmente, cabe destacar que ese riesgo para la conciliación parece haberse trasladado ya a los planes de igualdad de las empresas, por cuanto, si bien no abundan en ello, empiezan a recoger el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como una medida para garantizar la conciliación. En este punto, cabe recordar que el RD 901/2020²² señala que uno de los contenidos del diagnóstico del plan de igualdad es recabar información sobre la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión²³, y que uno de los contenidos de la hoja estadística de plan de igualdad es si se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

III. CONCLUSIONES

No hay duda de que el teletrabajo, aunque se ha reducido tras la pandemia (ha pasado del 19,1% al 15% las personas que teletrabajan²⁴), se ha consolidado como una nueva modalidad de prestación de servicios, con una regulación bastante completa recogida en la Ley 10/2021.

Sin embargo, ya la propia norma apunta, como hemos visto, los retos o riesgos que el teletrabajo plantea desde la perspectiva del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas teletrabajadoras. No es lo mismo trabajar presencialmente que teletrabajar en tu propio domicilio, donde es fácil que se confundan los espacios laboral y personal-familiar. Es por ello por lo que la Ley 10/2021 dedica varios artículos a tratar, directa o indirectamente, la relación entre la conciliación y el teletrabajo. Y también señala expresamente una cuestión preocupante: que el teletrabajo puede ayudar a consolidar los estereotipos de género y, en consecuencia, la idea de que, ahora incluso es más fácil que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo con las labores de cuidado.

A nuestro entender, debemos estar muy atentos a que este efecto no se produzca, convirtiéndose el teletrabajo en una “trampa” para la igualdad y el desarrollo profesional de las mujeres. Los datos estadísticos apuntan a que,

²² De 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que entró en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

²³ Anexo 4. Condiciones de trabajo.

²⁴ IV Radiografía del teletrabajo en España, Infojobs, septiembre de 2024, pp. 2-3. Es decir, 3,1 millones de personas teletrabajan, ocasional o habitualmente, en España, un 15% de la población activa.

en el caso de España, la “brecha de género en el teletrabajo” es mínima -una diferencia de dos puntos-, un 15% las mujeres y un 13% los hombres²⁵-, y que, por tanto, parece que el teletrabajo no se ha convertido en un “instrumento” para que las mujeres puedan conciliar mejor el trabajo y el cuidado de las personas dependientes, aunque esos datos no concretan el motivo principal por el que se elige el teletrabajo, ni tampoco cómo se reparten las labores de cuidado en los hogares en los que ellos o ellas desarrollan el teletrabajo.

Por otra parte, preocupa el escaso interés que muestra la reciente negociación colectiva sobre el tema de la conciliación cuando regula el teletrabajo. De hecho, la conciliación se cita mucho menos que cuestiones como los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras o la prevención de riesgos laborales. Y tampoco se fomenta la corresponsabilidad frente a las labores de cuidado, por lo que parece que las partes negociadoras no son conscientes del riesgo que el teletrabajo puede suponer para perpetuar los roles en el marco de las labores de cuidado. El teletrabajo puede favorecer la conciliación, pero debe ser la de todos, y no solo la de las mujeres.

En la misma línea cabe situar a los planes de igualdad, empeñados en fomentar el teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar, desde la perspectiva femenina.

En definitiva, a nuestro entender, en la implantación del teletrabajo se está ignorando el riesgo que el mismo tiene para la garantía del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas teletrabajadoras en general -reconocido en los artículos 14 y 39 de la Constitución-, así como el hecho de que según cómo se materialice dicho teletrabajo puede ayudar a consolidar los estereotipos de género, perjudicando a las mujeres. Como decíamos antes se requiere que, tanto el legislador, como las partes negociadoras de los convenios colectivos y de los planes de igualdad, estén más atentos a estas cuestiones.

IV. BIBLIOGRAFÍA

GARCÍA QUIÑONES, J.C., “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.), Trabajo a distancia y teletrabajo, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2015.

25 IV Radiografía del teletrabajo en España, Infojobs, septiembre de 2024, p. 7.