

TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*TELECOMMUTING AND COLLECTIVE BARGAINING:
A GENDER PERSPECTIVE*

LAURA M^a MELIÁN CHINEA

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Laguna*

Fecha envío: 26/12/2021

Fecha aceptación: 15/02/2022

SUMARIO: 1. EL AVANCE TECNOLÓGICO EN EL TRABAJO: UN NUEVO DESAFÍO PARA LA IGUALDAD. 2. EL MARCO JURÍDICO DEL TELETRABAJO. EL PROTAGONISMO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO. 4. EL PLAN DE IGUALDAD COMO PRINCIPAL INSTRUMENTO NEGOCIAL PARA LA MUJER TELETRABAJADORA. 5. REFLEXIÓN FINAL. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El constante avance tecnológico y la situación pandémica explican el auge del teletrabajo. La aplicación de esta modalidad de prestar servicios en la empresa puede generar nuevas situaciones discriminatorias. La negociación colectiva es la pieza clave para promover la igualdad real y efectiva en el marco de las transformaciones tecnológicas del mercado laboral. Concretamente, el plan de igualdad, como manifestación más estricta de la negociación colectiva con perspectiva de género, representa la principal herramienta para proteger a las mujeres en el ámbito del teletrabajo.

ABSTRACT: The constant technological advance and the pandemic situation explains the rise of telecommuting. The implementation of this modality of providing services in the company can generate new discriminatory situations. Collective bargaining is the key to promote real and effective equality in the framework of technological transformations in the labour market. Specifically, the equal opportunities plan represents the main tool to protect teleworking women.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, igualdad, negociación colectiva, convenio colectivo, plan de igualdad.

KEYWORDS: Telecommuting, equality, collective bargaining, collective agreement, equality plan.

1. EL AVANCE TECNOLÓGICO EN EL TRABAJO: UN NUEVO DESAFÍO PARA LA IGUALDAD

La digitalización de una economía cada vez más globalizada ha generado graves alteraciones en las estructuras productivas y organizativas tradicionales. Se producen cambios con efectos universales. Efectos que trascienden a todos los sectores de actividad, a todo tipo de empresas –desde las empresas multinacionales hasta las PYMES, así como a los trabajadores autónomos– y a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena¹.

La sociedad de la información se caracteriza porque la tecnología, como principal medio o herramienta de producción, genera nuevas modalidades de trabajo, nuevas formas de organizar la actividad y nuevas formas de estructurar la vida económica, política y social. El avance imparable de las TICs facilita la creación de espacios y horarios laborales más flexibles. Concretamente, la implantación del trabajo a distancia, del teletrabajo, se ha convertido en la opción más extendida ante el nuevo paradigma científico-tecnológico productivo².

Las nuevas formas de prestar servicios generan, también, nuevos riesgos. La innovación tecnológica tiene un comportamiento bidireccional, puesto que favorece el aumento de la riqueza a costa del menoscabo de los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras, especialmente en los países subdesarrollados. Las TICs impactan negativamente sobre la estructura social, sembrando en ella una mayor pobreza y exclusión³.

La ausencia de un control legal ante el avance imparable de la tecnología genera situaciones de desigualdad, surgiendo la denominada “brecha digital” y, de forma específica, la “brecha digital de género”. La brecha mundial de usuarios de Internet entre mujeres y hombres ha ido creciendo en lugar de reducirse. A nivel internacional, las mujeres representan, aproximadamente, el 60% de las personas económicamente excluidas de la economía digital⁴.

1 CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 15.
2 OSIO HAVRILUK, L., DELGADO DE SMITH, Y., “Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo”, *Compendium*, núm. 24, 2010, pp. 63-65.
3 OLARTE ENCABO, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas laborales*, núm. 138, 2017, pp. 286.
4 MLAMBO-NGCUKA, P., “El papel de la digitalización en la década de acción”, *UNGIS Dialogue on the Role of Digitalization in the Decade of Action*, UNCTAD, 2020.

La innovación tecnológica es un auténtico desafío para las mujeres trabajadoras. No sólo para acceder a un mercado laboral cada vez más digitalizado en países subdesarrollados, sino para mantenerse en el mismo en igualdad de condiciones, derechos y oportunidades que los hombres.

Especialmente, **el teletrabajo es una trampa para muchas mujeres, pues surgen nuevas situaciones discriminatorias que perpetúan los roles de género**. A pesar de que el teletrabajo brinda las oportunidades para lograr la corresponsabilidad o igualar las contribuciones de los progenitores en las tareas domésticas, la realidad demuestra lo contrario. La preferencia por el teletrabajo, ha tenido un impacto diferente entre hombres y mujeres, el cual se ha intensificado en tiempos de crisis sanitaria. En España, según datos proporcionados por Eurofound, mientras que un 24,2% de los hombres han comenzado a teletrabajar por la pandemia, esta cifra se eleva a un 37,3% para las mujeres⁵. Según el informe *Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours: Assessment of COVID-19 Implications*⁶, las mujeres han asumido y continúan asumiendo, en mayor medida que los hombres, las tareas del hogar, además de las responsabilidades de un trabajo remunerado. Esto implica una doble, y a veces triple, jornada: la laboral, la doméstica y la de cuidados. Además, en diversas ocasiones, las innovaciones tecnológicas entrañan un “*peligro añadido*”⁷ para la integridad física y psíquica de la mujer que trabaja desde casa a través de sistemas informáticos, especialmente en tiempos de crisis⁸.

Por lo expuesto, en la actualidad, son habituales las controversias jurídicas relacionadas con la aplicación de las TICs. La libre implantación de la tecnología en la empresa tiende a vulnerar o transgredir derechos fundamentales, concretamente, el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación de conformidad con el art. 14 CE.

5 RIMBAU-GILABERT, E., “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Noticias CIELO*, núm. 5, 2020.

6 TVERDOSTUP, M., *Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours: Assessment of COVID-19 Implications*, The Vienna Institute for International Economic Studies, 2021.

7 REQUEIJO, J., Odisea 2050, *La economía mundial del siglo XXI*, Alianza editorial, Madrid, 2021, pp. 152.

8 “De los resultados obtenidos es notorio que la cuarentena o periodo de confinamiento generó un impacto negativo que elevó el nivel de violencia intrafamiliar y que puso en riesgo la seguridad de las mujeres, de tal forma que los agresores de las mujeres maltratadas reflejan que más del 50 % (n=78; 44) son los esposos de las víctimas, y el 43.59 % (n=78; 34) son: pareja, exparejas, padres y/o hijos. Sin duda el confinamiento provocó alteraciones en los comportamientos de las personas y conllevó a que exista en este periodo un aumento notable de violencia domiciliaria”, estudio realizado por AAVV, “Violencia de género: incidencia en la etapa de confinamiento por COVID-19”, *Revista Killkana Sociales*, Vol. 4, Núm. 2, 2020, pp. 7. “Por otro lado, se sabe que la violencia contra las mujeres tiende a aumentar en tiempos de guerra y crisis, y ahora ha aumentado. Una buena parte de esta violencia ocurre en el espacio doméstico. El confinamiento de familias en espacios reducidos, sin salida, puede generar más oportunidades para el ejercicio de la violencia contra las mujeres. El periódico francés *Le Figaro* informó el 26 de marzo, basado en información del Ministerio del Interior, que la violencia conyugal había aumentado en un 36 % en París la semana anterior”, DE SOUZA SANTOS, B., *La cruel pedagogía del virus*, traducido por Paula Vasile, CLACSO, Estados Unidos, 2020, pp. 47.

Con la intención de erradicar aquellos comportamientos inaceptables, es necesario dirigir jurídicamente los cambios que se están produciendo, mediante el establecimiento o adopción de políticas⁹, medidas o acuerdos en el marco de principios inspiradores como la mejora de la conciliación laboral con la vida personal y familiar¹⁰, respetando en todo caso **el deber de corresponsabilidad como contenido del derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres**. No hay igualdad sin corresponsabilidad, pues “*mediante la corresponsabilidad conectan directamente los derechos de conciliación con el principio de igualdad*”¹¹.

El Derecho del Trabajo tiene los instrumentos jurídicos para atender este nuevo escenario donde la mujer trabajadora puede verse especialmente perjudicada¹². Los interlocutores sociales siempre han representado una pieza clave para lograr una transición inclusiva que garantice la creación de trabajos decentes¹³. **La negociación colectiva es una de las instituciones sociales más relevantes para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el marco de las transformaciones tecnológicas del mercado laboral.**

2. EL MARCO JURÍDICO DEL TELETRABAJO. EL PROTAGONISMO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de las dificultades por parte de la doctrina para dotar al teletrabajo de un concepto unánime, se puede definir a éste como una modalidad de prestar servicios por cuenta ajena de forma remota mediante el uso o apoyo de las tecnologías de la información. Los elementos configuradores del teletrabajo son los siguientes: *elemento personal* (trabajo prestado por una persona física); *elemento espacial* (trabajo desarrollado

9 “Los arreglos del libre mercado deben tener lugar dentro de un marco de instituciones políticas y jurídicas que regulen las tendencias generales de los sucesos económicos y conserven las condiciones sociales necesarias para la justa igualdad de oportunidades”, Véase RAWLS, J., *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Reino Unido, 1971, pp. 79.

10 SALA FRANCO, T., “El teletrabajo en las administraciones públicas”, en *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 151.

11 LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 390.

12 “El desarrollo del Derecho del Trabajo es el desarrollo de la humanidad y de la libertad en la relación entre trabajo y propiedad. A través del Derecho del Trabajo corren las arterias vitales del movimiento social, lo que constituye la sangre de la libertad”, SINZHEIMER, H., *Crisis económica y Derecho del Trabajo* (Obra traducida por VÁZQUEZ MATEO, F.), Instituto de Estudios laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984, pp. 77.

13 ROCHA SÁNCHEZ, F., “La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso”, *Fundación 1º de mayo, Colección informes*, núm. 146, 2020, pp. 6.

fuera del centro o lugar de trabajo); *elemento cualitativo* (trabajo desarrollado a través de plataformas digitales); y, finalmente, *elemento cuantitativo* (trabajo prestado a distancia con carácter habitual)¹⁴.

El trabajo a distancia no es una nueva y moderna forma de prestar servicios. De hecho, la prestación de servicios desarrollada fuera del lugar de trabajo ha tenido gran relevancia en épocas de recesión, pues es una vía para ahorrar numerosos costes empresariales y, ante una crisis sanitaria, evitar el rebrote de contagios. Algunas voces han considerado que el origen del teletrabajo se produjo con la crisis del petróleo de los años setenta, cuando el conocido físico Jack Nilles afirmó que “*si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo*”¹⁵. En consecuencia, el trabajo a distancia ya constituía desde ese momento una alternativa u opción viable frente a la utilización generalizada del coche para acudir a la empresa¹⁶. El principal pionero de la conceptualización entendió la noción de *telecommuting* como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo¹⁷.

La crisis sanitaria iniciada en diciembre del año 2019 en Wuhan, y la consecuente declaración de pandemia por la OMS el 11 de marzo de 2020, propició un aumento exponencial del trabajo a distancia, pues todos los países se vieron obligados a tomar medidas automáticas de prevención y restricción para paliar los efectos negativos de la COVID-19. La ONU, en la sección de noticias de su página oficial, indica que “*La pandemia de COVID-19 ha provocado un involuntario auge del teletrabajo para millones de personas. El espectacular crecimiento de esta tendencia hace que los expertos se pregunten si tenemos ante nosotros una revolución que podría repercutir en el futuro inmediato de los trabajadores, o, al menos, en el de aquellas personas cuyo trabajo no requiere estar ligado a una ubicación física concreta*”¹⁸.

.....

14 MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo” en *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 18-20. Véase también ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en AAVV, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, pp. 764 y ss.

15 PÉREZ SÁNCHEZ, C., “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC*, núm. 11, 2010, pp. 25.

16 “Prácticamente durante todo el siglo XX y, por supuesto, también en la actualidad la mayoría de los desplazamientos que se efectúan en los espacios urbanos son iniciados para acudir al lugar donde se desarrollan actividades relacionadas con un trabajo remunerado”, RUBIO GONZÁLEZ, R., “La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile”, *Revista de Geografía Norte Grande*, núm. 45, 2010, pp. 120.

17 “Un ejemplo ilustrativo de teletrabajo digital en su versión de finales del siglo XX, es el *Telecommuting Program* de la empresa canadiense Northern Telecom”. “La empresa hacía llegar a cada nuevo teletrabajador un paquete de insumos que incluía un computador, un teléfono, un módem para acceder a la red telemática y una camiseta con el nombre del programa laboral bordado. De esta forma, obviamente Nortel se aseguraba el desempeño de la actividad remunerada. Pero, además, se alimentaba el sentido de pertenencia en el teletrabajador, convirtiendo esto en un elemento que beneficiaba directamente la productividad”, RUBIO GONZÁLEZ, R., “La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile”, *Revista de Geografía Norte Grande*, núm. 45, 2010, pp. 123.

18 Página oficial de la ONU, Sección de noticias, información obtenida en el siguiente enlace, <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>.

La COVID-19 precipitó notoriamente una determinada forma de prestar servicios en la empresa: el teletrabajo¹⁹ y, en consecuencia, la pandemia ha sido un factor de aceleración de los cambios legales sobre la relación laboral²⁰.

Antes de conocer la normativa estricta aplicable al teletrabajo en España, es oportuno hacer mención al Convenio sobre el trabajo a domicilio de 1996 (núm. 177) aprobado por la Organización Internacional del Trabajo y a la Recomendación sobre el trabajo a domicilio del mismo año. Estas normas establecían una regulación general sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores a domicilio y sólo fueron ratificadas por diez países²¹, entre los cuales no se encontraba España. La ratificación hubiera supuesto un avance en la regulación jurídica con perspectiva de género, pues fomentaba la igualdad de trato respecto de la protección de la maternidad, entre otras materias²². Este es un ejemplo más de cómo el Derecho del Trabajo en el ámbito nacional no se adelanta a los retos del futuro. Ello demuestra una falta de previsión por parte del legislador de la mayoría de Estados miembros.

Actualmente, las personas teletrabajadoras en España cuentan con una regulación escasa, especialmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres: el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo; la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (la cual deroga el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia); y el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

- **Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo**

En el ejercicio de la representación de los intereses, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa

.....

19 En este mismo sentido, se pronunció la SAN 1471/2020 de 29 de junio (rec. 118/2020) “la implementación y priorización del teletrabajo durante la pandemia que estamos padeciendo obedece, principalmente, a motivos sanitarios –ya que se trata de una forma de desarrollo de la prestación laboral en la que se minimizan los contactos interpersonales y el consiguiente riesgo de contagio de un patógeno de la virulencia del COVID-19”.

20 Fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, la expansión del trabajo a distancia ha respondido a motivos de índole sanitaria. En segundo lugar, dicho fenómeno ha venido impulsado también por la decisión de la autoridad gubernativa de implantar el teletrabajo con la modalidad exclusiva o preferente de trabajo en los periodos de mayor intensidad, es decir, durante el confinamiento de las personas con mayor riesgo de contagio. Tal imposición ha venido acompañada de reglas legales que se caracterizan por su limitado alcance, dejando, como ya veremos, en manos de la autonomía colectiva la mayor parte de la regulación de este escenario, GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., y Thibault Aranda, X. (Dir), *El trabajo a distancia, con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, La Ley, Madrid, 2021, pp. 44.

21 Concretamente, los países que ratificaron el convenio fueron Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos, Tayikistán.

22 Art. 4.2 del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) la igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (...) la protección de la maternidad.

(UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo, cuya última modificación se aprobó en el año 2005²³. Este acuerdo contribuye directamente a la estrategia definida en el Consejo Europeo de Lisboa y al paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa. Entre los objetivos expuestos, destaca la modernización y el refuerzo del empleo europeo, siendo una clave para ello la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los interlocutores sociales definen el teletrabajo como *“una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”*.

La adopción e implantación del trabajo a distancia es voluntario, tanto para el empleador como para el empresario. Las partes que integran la relación jurídica laboral deciden libremente optar por esta fórmula de prestación de servicios. La regulación del AMET sobre el carácter voluntario y reversible está prevista, principalmente, para la figura del trabajador a distancia sobrevenido²⁴.

Quienes prestan sus servicios a distancia les corresponde una idéntica protección que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los centros de la empresa. En otras palabras, aunque la norma convencional no lo señale expresamente, tanto las personas trabajadoras presenciales como las no presenciales integran el ámbito subjetivo de un mismo convenio colectivo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se traspone en España a través de la Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el Registro y se publica el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). Este acuerdo considera que **a través de la negociación colectiva se puede avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres**. El Capítulo VII dispone que *“Las organizaciones firmantes compartimos en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo*

.....

23 Este acuerdo es especialmente importante debido a que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales. Este nuevo acuerdo contribuye directamente a la estrategia definida en el Consejo Europeo de Lisboa y al paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa, información obtenida del acuerdo publicado en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

24 Así, se exponen a continuación los rasgos básicos de la misma: en primer lugar, pasar al teletrabajo desde la condición de trabajador interno es voluntario para las dos personas que integran la relación laboral; en segundo lugar, pasar al teletrabajo es una decisión reversible, cuyas condiciones pueden determinarse en el convenio colectivo aplicable; en tercer lugar, tanto la personas trabajadora como el empresario pueden revertir el régimen del teletrabajo; en cuarto lugar, la negativa del trabajador interno a convertirse en trabajador a distancia no es motivo para la rescisión del contrato de trabajo; finalmente, desempeñar el trabajo a distancia no implica una modificación de la manera en que se efectúa el trabajo.

en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo”. Durante la vigencia del acuerdo los agentes sociales se comprometen a favorecer la adaptación y el desarrollo de su contenido con el fin de impulsar un uso adecuado del teletrabajo²⁵.

- **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.**

Con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, el legislador ya contemplaba ciertas pausas para poder desarrollar esta fórmula flexible de prestación, pronunciándose sobre determinados aspectos: la voluntariedad, la formalidad por escrito, la protección adecuada en materia de seguridad y salud y los derechos de representación colectiva, y la igualdad entre las personas trabajadoras. **La norma utiliza un concepto amplio de igualdad como valor superior del ordenamiento, principio jurídico y derecho fundamental. La igualdad constituye un valor “ético” y “normativo” dirigido a los poderes públicos para promover el derecho y remover los obstáculos que impidan su disfrute²⁶. Con esta nota, el legislador orienta toda la regulación normativa del trabajo a distancia²⁷.**

En la normativa actual, el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores señala que la regulación del trabajo a distancia se desarrollará en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, cuya disposición final 3.1 modifica el contenido previo de este precepto.

- **Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disposición derogada por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**

El objetivo perseguido por el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, es proporcionar una regulación “suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades”. Para la consecución de esta finalidad, es fundamental la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de las

.....

25 No obstante, como así expone la STS de 11 de abril de 2005 (rec. 143/2004), el Acuerdo no es aplicable de forma automática en nuestro ordenamiento, pues su publicación como anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en el proceso de diálogo.

26 Véase ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *El valor de la igualdad y el Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2020, pp. 20 y ss.

27 RAMOS QUINTANA, M.I., “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 149, 2021, pp. 159.

partes que integran esta concreta forma de prestar de servicios. Además, es primordial garantizar una protección eficaz de algunos derechos que pueden verse vulnerados o afectados especialmente durante el desarrollo del trabajo prestado de forma no presencial.

El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, contempla tres supuestos de teletrabajo²⁸: *Supuesto excepcional*, como medida de contención sanitaria; *Supuesto provisional*, relacionado con empresas que ya habían adoptado la modalidad de trabajo a distancia y la DT primera del RDL 28/2020 concede a los sujetos negociadores la facultad de alargar la misma²⁹; *Supuesto general*, referido a las relaciones de trabajo a distancia no ligadas a la COVID-19 y no cubiertas por convenio colectivo. La aprobación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, es el primer paso para establecer una regulación más completa del teletrabajo.

Debido a la extensión y a la normalización del trabajo remoto sin un marco legal suficiente, el Gobierno dictó el mencionado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, para que fuera convalidado por el Congreso de los Diputados y tramitado como proyecto de ley. Posteriormente, en los meses siguientes, fue aprobada la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021). Con el fin de proporcionar una regulación más detallada, la vigente Ley se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo. Merece especial atención el Capítulo II. El legislador regula el acuerdo de trabajo a distancia, otorgando gran relevancia al principio de voluntariedad para ambas partes en la adopción del mismo, ya sea en un momento inicial (en la firma del contrato de trabajo) o en un momento posterior (una vez firmado el contrato, durante la prestación de servicios). **El acuerdo de trabajo a distancia debe respetar un contenido mínimo dirigido a evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.** Ahora bien, para garantizar el cumplimiento de la norma, el legislador realiza un llamamiento a la negociación colectiva.

28 Supuestos detallados con mayor detalle en CAIRÓS BARRETO, D.M., “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 75, 2021.

29 La Disposición transitoria primera recoge las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley dispone que “este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.”

- **Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19**

Debido a que la situación de crisis sanitaria actual ha obligado al sector público a adaptar su organización, sus medios personales y materiales para garantizar el ejercicio de la función pública, esto es, la satisfacción de los intereses generales, numerosos empleados públicos han prestado sus servicios a distancia. Para ello, el art. 1 del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, e introduce un nuevo precepto: el art. 47 bis. Concretamente, el apartado segundo del mismo dispone que la opción del teletrabajo dese ser expresamente autorizada y compatible con la modalidad presencial. Además, deberá tener un carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto –leyes de la función pública– podrán ser objeto de negociación colectiva y contemplarán los criterios objetivos para el acceso a la modalidad no presencial.

A diferencia de lo previsto en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, **el trabajo a distancia en el sector público no cuenta con los márgenes de libertad de la empresa privada y debe observar los principios constitucionales que rigen la función pública, fundamentalmente el principio a la igualdad previsto en el art. 14 CE³⁰.**

Es evidente que, por razones de interés público, esta modalidad de trabajo sólo puede utilizarse cuando las necesidades del servicio así lo permitan. El trabajo a distancia en la administración pública –a diferencia de lo que ocurre en el sector privado–, tiene restricciones relacionadas con la función pública que desempeñan. La posibilidad de teletrabajar por parte de empleados públicos está sujeta a un régimen de autorización expresa que debe provenir de cada instancia administrativa y de manera más inmediata de la jefatura del servicio correspondiente, y que materialmente depende de que garantice la actividad presencial en el porcentaje previamente programado. El teletrabajo en el sector público debe contribuir a una mejor organización y gestión a través de la identificación de objetivos, así como la evaluación de su estricto cumplimiento³¹, respetando en todo caso el principio de transparencia.

.....
30 Apartado V. del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

31 GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., y Thibault Aranda, X. (Dir), *El trabajo a distancia, con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, La Ley, Madrid, 2021, pp. 57.

- **Relación entre la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el convenio colectivo. El protagonismo de la negociación colectiva**

En el desarrollo del Real Decreto-ley 28/2020 y, posteriormente, de la Ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia, el convenio colectivo constituye una herramienta sustancial. La ley y las normas convencionales se relacionan de forma constante para la determinación de condiciones laborales de las personas trabajadoras. Ahora bien, de conformidad con el art. 3.3 LET éstas deben respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesario establecidos en la regulación legal³².

El apartado tercero del artículo 4 de la Ley de Trabajo a distancia recoge la obligación empresarial de evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. El apartado cuarto manifiesta que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Además, de las particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas. Por otro lado, el apartado 5 presta especial atención a la regulación de los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. El objetivo es evitar que el trabajo interfiera con la vida personal y familiar.

Por lo expuesto, **el art. 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia realiza un llamamiento directo a la negociación colectiva** para que el posible acuerdo introduzca medidas o acciones positivas que eviten supuestos de discriminación de las mujeres teletrabajadoras³³. **Ahora bien, en materia de igualdad, el resultado instrumental de la negociación colectiva puede y, en algunas ocasiones, debe ser doble: por un lado, el convenio colectivo y, por otro lado, el plan de Igualdad de la empresa.**

Para finalizar, atendiendo a este llamamiento, conviene resaltar que el mejor espacio negociador para incorporar medidas de igualdad es el nivel sectorial, esto es, en los convenios

.....

32 En este sentido, en materia de igualdad, los convenios colectivos deben respetar también la normativa imperativa prevista en siendo de especial consideración la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo lo referido a igualdad y conciliación.

33 El convenio colectivo se concibe, así, como un instrumento normativo de reacción. “*Cuando aparece un nuevo problema laboral, se tiende a mirar a la negociación colectiva para que lo resuelva*”. Esta función ha sido denominada como “*prelegislativa*”, pues contextualiza un escenario de relaciones laborales inmersas en una constante, CAIRÓS BARRETO, D.M., “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 75, 2021.

colectivos de sector (ya sean estatales o autonómicos), pues quienes negocian –sindicatos más representativos y asociaciones empresariales más representativas– ofrecen, generalmente, mayores garantías para la protección de los derechos laborales. A modo de ejemplo, el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 11 de junio de 2021), recoge, junto a la regulación del teletrabajo o trabajo a distancia, medidas para garantizar la igualdad de oportunidades (Capítulo VI) y procedimientos de prevención frente al acoso (Capítulo VII). A diferencia de la negociación sectorial, en los niveles negociales inferiores, la empresa y la representación unitaria suelen mostrar menos interés en la igualdad de género³⁴, pues en numerosas ocasiones el proceso de diálogo se caracteriza por ser más ágil y flexible, facilitando situaciones de discriminación directa e indirecta³⁵. Para revertir esta situación y fortalecer el diálogo con perspectiva de género en la empresa, se aprueba el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El legislador establece la obligación de negociar un plan de igualdad en la empresa que contenga medidas concretas y específicas para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones, así como para promover cambios culturales que eviten sesgos o estereotipos de género.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL TELETRABAJO

Los sujetos legitimados para convenir tienen libertad para determinar el contenido del convenio colectivo de conformidad con el art. 85.1 LET. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos negociados –a nivel empresarial o sectorial– podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de la LET.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del convenio colectivo, no hay que olvidar que **el legislador, en su art. 85.3 LET, establece la obligatoriedad de que la norma convencional contemple una serie de materias concretas, entre ellas, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades**

34 LOUSADA AROCHENA, J.M., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 121.

35 Para más información sobre sujetos, contenido y efectos de la negociación colectiva entre los distintos espacios negociales, véase MELIÁN CHINEA, L.M., *El sistema de negociación colectiva y sus reglas de articulación, la estructura negocial en los diversos espacios de negociación*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2020.

entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, los planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁶. En otras palabras, el legislador obliga a quienes negocian un convenio colectivo a pactar medidas concretas que garanticen la igualdad y puedan prevenir situaciones discriminatorias en la empresa.

Además, debido al impacto del avance tecnológico en la organización y producción de la empresa, conviene reflexionar sobre la actualización o ampliación del contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios. La norma convencional debería contemplar necesariamente la digitalización del trabajo y los riesgos laborales que supone, especialmente para determinados colectivos vulnerables donde, desgraciadamente, la mujer tiene un gran protagonismo. En otras palabras, **los convenios colectivos deben establecer medidas de igualdad de trato y oportunidades en el marco de la las transformaciones tecnológicas.**

Particularmente, el teletrabajo o trabajo a distancia es, en numerosas ocasiones, “*un dardo envenenado para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*”³⁷. Se trata de una modalidad laboral que va mucho más allá de la conciliación de la vida laboral y familiar. En muchos casos, conlleva la reificación de la distribución de roles de género al sobrecargar a la mujer teletrabajadora³⁸, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico³⁹. Ello explica su exposición a una alta incidencia de bajas y de faltas de asistencia, propiciando un absentismo mayor respecto a los hombres⁴⁰. Por este motivo, cuando se decide implantar el teletrabajo, los agentes negociadores deben valorar su viabilidad en la empresa y adoptar diversas medidas que eviten situaciones discriminatorias, especialmente en materia de conciliación.

Los agentes sociales todavía tienen una amplia tarea que desarrollar. La mayoría de convenios colectivos que contemplan el teletrabajo o trabajo a distancia no introducen suficientes medidas que garanticen la igualdad en esta modalidad de prestar servicios.



36 El Convenio Colectivo de Hostelería de Tenerife (BOP Santa Cruz de 31 de julio de 2017) contempla, en su art. 39, la creación de una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por diez miembros de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical. En ella, las partes se obligan a que en las relaciones laborales se mantenga el principio de igualdad de trato y oportunidades, incluidas acciones positivas, en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribución (misma retribución entre hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor, art. 28 LET), así como para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

37 RAMOS QUINTANA, M.I., “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 149, 2021, pp. 160.

38 La desigualdad laboral entre hombres y mujeres impulsa, entre otros aspectos, la denominada “doble jornada” o “doble presencia de las mujeres”, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016, pp. 65.

39 GÁLVEZ MOZO, A., “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”, *Revista de economía, empresa y sociedad*, núm. 13, 2020, pp. 3.

40 DE LA CASA QUESADA, A., “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 459, 2021, pp. 93.

En la mayoría de ocasiones, los agentes sociales reconocen el derecho de conciliación, los derechos digitales de empleados o empleadas y la protección ante el acoso en el entorno laboral digital, pero no establecen un catálogo de medidas específicas que garanticen la implantación del teletrabajo con una perspectiva de género. A modo de ejemplo, véase el III Convenio colectivo de Kutxabank, SA. (BOE 15 de septiembre de 2021), el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 31 de mayo de 2021), el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. (BOE 29 de julio de 2020).

El **Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU. (BOE 1 de septiembre de 2021)** es un modelo de norma convencional en materia de teletrabajo con perspectiva de género. El art. 46 dispone que las partes comparten la necesidad de seguir evolucionando en el derecho de conciliación de la vida profesional y personal ante la aplicación del teletrabajo. Por ello, haciendo uso de la facultad que otorga el art. 34.8 LET a la negociación colectiva, así como el art. 4 de la Ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia, las partes, con base en criterios objetivos que garantizan la no discriminación directa o indirecta entre personas del mismo o distinto sexo, pactan distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que forman parte de las medidas generales de conciliación y del plan de igualdad de la empresa, así como un procedimiento de prevención y denuncia del acoso⁴¹. También, el **II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE 1 de septiembre de 2021)** manifiesta que es preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Por todo lo expuesto, todas las empresas están obligadas a negociar medidas de igualdad en el procedimiento de negociación del convenio colectivo. Ahora bien, mientras la norma convencional establece de medidas generales para evitar situaciones de discriminación directa e indirecta, el denominado plan de igualdad tiende a recoger acciones concretas que va a desarrollar la empresa para proteger el derecho fundamental del art. 14 CE. En otras palabras, la negociación colectiva es principal vía para garantizar la implantación del teletrabajo con perspectiva de género.

Con la intención de reforzar la protección de la mujer teletrabajadora se exponen a continuación posibles medidas que pueden ser consideradas o valoradas por los agentes

.....

41 Otro ejemplo sería el artículo 17 del Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE 5 de octubre de 2021), regula la reincorporación al trabajo presencial en el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor. En esta materia, las partes acuerdan un margen de hasta 3 días hábiles a la persona trabajadora que requiera tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

sociales durante ejercicio del derecho a la negociación colectiva, ya sea en la negociación del convenio colectivo o en la negociación del plan de igualdad (ya tenga carácter obligatorio o voluntario): garantizar que la plantilla teletrabajadora esté integrada de forma equilibrada, tanto por mujeres y hombres; promover la presencialidad de la mujer en la empresa, disminuyendo el trabajo a distancia desde el hogar y la consecuente asunción de las tareas domésticas; fomentar la implantación de un modelo híbrido de teletrabajo para las mujeres; suspender o revocar el acuerdo individual de teletrabajo cuando la voluntad provenga de una víctima de violencia de género⁴²; aprobar un protocolo de actuación en la empresa para evitar el acoso laboral en la era digital, con el objetivo de cumplir con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)⁴³, entre otras.

4. EL PLAN DE IGUALDAD COMO PRINCIPAL INSTRUMENTO NEGOCIAL PARA LA MUJER TELETRABAJADORA

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, cuyo objetivo es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En consecuencia, el plan de igualdad es un instrumento eminentemente finalista que persigue un propósito⁴⁴: eliminar las posibles y diversas situaciones de discriminación por razón de sexo en una empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, todas las empresas tienen la obligación de adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo⁴⁵. Para ello, y de confor-

42 El 27 de marzo de 2020, la ONU publicó la siguiente noticia “El COVID-19 golpea tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros”, disponible en: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>. Esta recoge la declaración de la relatora especial de la ONU sobre la violencia contra la mujer, Dubravka Simonovic, señalando que “Es muy probable que aumenten las tasas de violencia doméstica generalizada (...). Para demasiadas mujeres y niños, el hogar puede ser un lugar de miedo y abuso. Esa situación empeora considerablemente en casos de aislamiento, como los bloqueos impuestos durante la pandemia del COVID-19”.

43 La OIT define el ciberacoso laboral como una situación de violencia que puede suscitarse en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo (de carácter profesional) y realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

44 MARTÍNEZ MORENO, C., “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2021, pp. 112.

45 Como así dispone el art. 2.1 del Real Decreto 901/2020, 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 (BOE de 14 de octubre de 2020), “Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad

midad con Real el Decreto 901/2020, de 13 de octubre, un gran número de empresas han implantado un plan de igualdad, ya sea con carácter imperativo o con carácter voluntario.

Independientemente de su origen, **la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 8, realiza un llamamiento a la negociación colectiva de los planes de igualdad.** El legislador encomienda a las partes negociadoras de este instrumento el diseño de mecanismos para evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, debiendo tener especialmente en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Atendiendo al régimen jurídico vigente, el plan de igualdad se caracteriza por ser una ambiciosa norma jurídica cuyo contenido mínimo permite evitar situaciones de discriminación por razón de género en el trabajo a distancia o teletrabajo.

- **El carácter garantista del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**

Las empresas tienen la obligación de negociar un plan de igualdad en función del número de personas que integran o han integrado la plantilla en un tiempo determinado en virtud del art. 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre⁴⁶. De conformidad con la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad, a partir del 7 de marzo de 2022 las empresas con 50 o más trabajadoras deben tener negociado y aprobado el plan de igualdad tras la elaboración del correspondiente diagnóstico.

La norma es ambiciosa, pues para el cómputo de la plantilla se tendrá en cuenta a la totalidad de las personas trabajadoras, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral –incluyendo a las personas con contratos fijos discontinuos; a las personas con contratos de duración determinada; a las personas con contratos de puesta a disposición (STS de 13 de noviembre del 2019, rec. 75/2018.)⁴⁷; a las personas con contrato a tiempo parcial, con independencia del número de



de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

46 El artículo 3 se caracteriza por recoger una cuantificación exhaustiva del número de personas trabajadoras en la empresa, estableciendo que “A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más”.

47 “Los trabajadores de ETT puestos a disposición de la empresa usuaria, en virtud del principio de igualdad de trato

horas de trabajo; a las personas con contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, vigentes durante los seis meses anteriores; además, en este último supuesto, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más⁴⁸.

Debido al carácter integrador de esta norma, gran número de empresas se verán obligadas a negociar y publicar planes de igualdad cuyo cumplimiento es preceptivo.

- **El carácter normativo del plan de igualdad**

El resultado del proceso de diálogo es vinculante y por ende comparte el valor jurídico normativo de un convenio colectivo estatutario. En consecuencia, **el plan de igualdad es la manifestación más estricta de la negociación colectiva con perspectiva de género.**

Las partes que negocian el plan de igualdad deben ostentar la representatividad legal prevista en los arts. 87, 88 y 89 LET. No es posible sustituir a los representantes de los trabajadores, ya sean sindicales o unitarios, por una comisión *ad hoc*. La comisión *ad hoc* es una fórmula de representación excepcional y extraordinaria que no tiene cabida en un proceso negocial⁴⁹. En este sentido, se pronuncia la STS 95/2021, de 26 de enero (rec. 50/2020) declarando la nulidad del plan de igualdad negociado a través de una comisión de cinco trabajadores nombrados por la propia empresa al margen del título III de la LET⁵⁰.

- **El contenido mínimo de los planes de igualdad: el trabajo a distancia**

De la misma forma que sucede con los convenios colectivos estatutarios, los planes de igualdad deben tener un contenido mínimo que se encuentra previsto en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



entre hombres y mujeres y el art. 11 Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal tienen derecho a formar parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria”, véase ROMERO RÓDENAS, M.J., “Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria: STS-SOC núm. 778/2019, de 13 de noviembre”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL), núm. 2, 2020.

48 La norma es ambiciosa pues incluye en el cálculo a toda persona y a todo contrato, a diferencia de lo previsto en el art. 72 del LET, visto en LÓPEZ CUMBRE, L., “Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo”, *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, núm. 36, 2020, pp. 38.

49 La intervención de la comisión *ad hoc* se limita a acuerdos muy concretos, en ningún caso participan en acuerdos que presenten objetivos generales como sucede con los planes de igualdad, RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada y no por una comisión *ad hoc*”, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 2, 2021, pp. 4-7.

50 La citada sentencia señala que “no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación *ad hoc* pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos, como hemos sostenido en STS 28 de junio de 2017, rec. 203/2016”.

Todo plan de igualdad debe establecer lo siguiente: a) Determinación de las partes que los conciertan, b) Ámbito personal, territorial y temporal, c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad, **f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida,** g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos, h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad, i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad, k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Atendiendo al contexto socioeconómico y, especialmente, al apartado cuarto del art. 8 del mencionado Real Decreto, “*en todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa (...)*”. En otras palabras, **el plan de igualdad debe integrar medidas orientadas a la eliminación o erradicación de la discriminación laboral que sufren las mujeres en el marco de la transformación tecnológica, concretamente en el trabajo a distancia o teletrabajo.**

A modo de ejemplo, el III Plan de Igualdad del CERMI (2021-2025) contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación⁵¹. La acción 7 prevé la elaboración de un protocolo sobre teletrabajo que, en materia de conciliación y corresponsabilidad, debe respetar las siguientes medidas: el horario de finalización de la actividad laboral a las 16.00 horas para hacer compatible la jornada laboral con la familiar. En todo caso, las reuniones se programan para que terminen antes de la hora de finalización de la jornada laboral; Las condiciones del trabajo a distancia se establecerán de forma individual en el contrato que se realice con la persona que lo solicite; Se permite la utilización de la sede del CERMI para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano, cuando sea necesario; Los turnos de vacaciones se reparten teniendo en cuenta como criterio de elección preferente la atención y el cuidado

.....

51 “*Se trata además de un Plan: Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en CERMI. Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de CERMI; Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de CERMI la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización; Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización; Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido; Evaluación que servirá de base para el nuevo plan*”.

de familiares a cargo (menores, personas con discapacidad o que requieran apoyos para su autonomía, personas mayores, etc.); Se permite ausencias del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de tareas administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar; Se establece un sistema de videoconferencias para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales, además de ofrecer formación a toda la plantilla para adquirir las competencias técnicas necesarias para su correcto funcionamiento, entre otras.

Por todo lo expuesto, y tras un análisis de la normativa vigente, **el plan de igualdad constituye el principal instrumento de carácter negocial para proteger eficazmente a la mujer teletrabajadora**. Según la Guía elaborada por el Instituto de las mujeres, *“el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”*⁵².

5. REFLEXIÓN FINAL

A pesar de que el teletrabajo brinda las oportunidades para lograr la corresponsabilidad o igualar las contribuciones de los progenitores en las tareas domésticas, la realidad demuestra lo contrario. El teletrabajo es una trampa para muchas mujeres, pues surgen nuevas situaciones discriminatorias que perpetúan los roles de género.

Con el fin de revertir esta situación, el Derecho del Trabajo tiene los instrumentos jurídicos necesarios para regular el teletrabajo con una perspectiva de género. La negociación colectiva es una de las instituciones sociales más relevantes para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el marco de las transformaciones tecnológicas del mercado laboral.

La norma convencional deber contemplar la digitalización del trabajo y los riesgos laborales que esta comporta, especialmente en determinados colectivos vulnerables donde, desgraciadamente, la mujer tiene un gran protagonismo. En este sentido, los convenios

.....

52 Instituto de las mujeres del Ministerio de Igualdad, Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, 2021. Disponible en: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf.

colectivos deben establecer medidas de igualdad de trato y oportunidades para cumplir con el derecho fundamental previsto en el art. 14 CE.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 8, realiza un llamamiento directo a la negociación colectiva de los planes de igualdad. Los planes de igualdad constituyen la manifestación más estricta de la negociación colectiva para la regulación del teletrabajo con perspectiva de género.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *El valor de la igualdad y el Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2020.
- CAIRÓS BARRETO, D.M., “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 75, 2021.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- DE LA CASA QUESADA, A., “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 459, 2021.
- DE SOUZA SANTOS, B., *La cruel pedagogía del virus*, traducido por Paula Vasile, CLACSO, Estados Unidos, 2020.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en AAVV, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000.
- GÁLVEZ MOZO, A., “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”, *Revista de economía, empresa y sociedad*, núm. 13, 2020.
- GARCÍA MURCIA, J., “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., y Thibault Aranda, X. (Dir), *El trabajo a distancia, con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, La Ley, Madrid, 2021.
- LÓPEZ CUMBRE, L., “Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo”, *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, núm. 36, 2020.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Fundamentos del derecho a la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

- MARTÍNEZ MORENO, C., “El nuevo marco de ordenación de las obligaciones empresariales en materia de igualdad entre mujeres y hombres”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2021.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- MELIÁN CHINEA, L.M., *El sistema de negociación colectiva y sus reglas de articulación, la estructura negociada en los diversos espacios de negociación*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2020.
- MLAMBO-NGCUKA, P., “El papel de la digitalización en la década de acción”, *UNGIS Dialogue on the Role of Digitalization in the Decade of Action*, UNCTAD, 2020.
- OLARTE ENCABO, S., “Brecha digital, pobreza y exclusión social”, *Temas laborales*, núm. 138, 2017.
- OSIO HAVRILUK, L., DELGADO DE SMITH, Y., “Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo”, *Compendium*, núm. 24, 2010.
- PÉREZ SÁNCHEZ, C., “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC*, núm. 11, 2010.
- RAMOS QUINTANA, M.I., “Bases jurídicas para un trabajo a distancia digno: innovaciones tecnológicas y entornos de trabajo digital como trasfondo de la nueva legislación común”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 149, 2021.
- RAWLS, J., *A Theory of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Reino Unido, 1971.
- REQUEIJO, J., *Odisea 2050, La economía mundial del siglo XXI*, Alianza editorial, Madrid, 2021.
- RIMBAU-GILABERT, E., “¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente sobre el reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres?”, *Noticias CIELO*, núm. 5, 2020.
- RIVAS VALLEJO, P., “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legitimada y no por una comisión ad hoc”, *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 2, 2021.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016.
- ROCHA SÁNCHEZ, F., “La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso”, *Fundación 1º de mayo, Colección informes*, núm. 146, 2020.
- ROMERO RÓDENAS, M.J., “Los trabajadores puestos a disposición (ETT) forman parte del ámbito de aplicación del plan de igualdad de la empresa usuaria: STS-SOC núm. 778/2019, de 13 de noviembre”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 2, 2020.
- SALA FRANCO, T., “El teletrabajo en las administraciones públicas”, en *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

SINZHEIMER, H., *Crisis económica y Derecho del Trabajo* (Obra traducida por VÁZQUEZ MATEO, F.), Instituto de Estudios laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984.

TVERDOSTUP, M., *Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours: Assessment of COVID-19 Implications*, The Vienna Institute for International Economic Studies, 2021.