

**PROPUESTA DE UGT
PARA LA REGULACIÓN
DEL TELETRABAJO EN
LA AGE**



Para el Sector AGE de la FeSP-UGT, la mejor manera de garantizar que el teletrabajo sea una forma de organización positiva, eficaz y estructural para los empleados y empleadas de los servicios públicos, es regulando este derecho a través de la negociación colectiva, poniendo en práctica todas las medidas y protocolos necesarios para respetar todos sus derechos y evitar el posible aislamiento y desvinculación con la Administración y el resto de compañeros y compañeras.

La consolidación estructural del Teletrabajo, como forma de organización de la jornada laboral, no puede improvisarse ni imponerse, sino que debe planificarse bajo la vigilancia sindical, al amparo de acuerdos bilaterales de carácter colectivo, dotándole de las infraestructuras necesarias, de una organización de las tareas y actividades y un desempeño laboral basado en objetivos predefinidos, razonables y alcanzables.

MARCO LEGISLATIVO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La evolución del trabajo a domicilio al teletrabajo no puede entenderse sin las innovaciones tecnológicas que han irrumpido con fuerza en el tejido productivo español, y en concreto en la Administración Pública y en la AGE. El uso estandarizado de Internet de banda ancha, la evolución de la informática y la aparición de nuevas tecnologías de telecomunicación como el 5G, que hacen más eficaces la videoconferencias o el uso de redes compartidas, han dotado al teletrabajo de un gran potencial en las relaciones laborales actuales y futuras. Su lanzamiento definitivo, sin recelos, parece que se ha producido a raíz de la crisis del Covid-19, durante la cual ha jugado un papel trascendental dentro del peculiar sistema de relaciones laborales que implica el confinamiento, y que en la AGE se haya logrado dar respuesta a la ciudadanía a pesar del cierre temporal de los centros de trabajo.

El teletrabajo ha dado lugar a múltiples definiciones, según la doctrina, a la existencia de una "cierta polisemia". No existe normativa reguladora a nivel comunitario ni interno, y al no tener una definición legal, con las distintas definiciones surgen atributos que lo van describiendo, en muchas ocasiones suponen una matización con respecto a las anteriores. Es un término tratado por diversas disciplinas científicas, la economía, la sociología o el derecho. Los textos que se han ido publicando han contribuido más a su promoción que a su regulación.

En este contexto es importante insistir en que la regulación legal del teletrabajo es prácticamente inexistente. No hay una norma de la UE (Reglamento, Directiva), ni tampoco a nivel interno (Ley, Real Decreto), que de manera directa e integral lo regule.

Por lo tanto, hasta la fecha no se puede decir que haya un concepto jurídico de teletrabajo entendido como una delimitación conceptual de una situación o supuesto de hecho al que se le asocian una serie de derechos y deberes cuyo incumplimiento es sancionable administrativa y/o jurídicamente.

En cuanto a la evolución de esta modalidad laboral podemos concretar la siguiente cronología:

- El teletrabajo surge en Estados Unidos en los años 60 pero, en los 70, con la crisis energética, se utiliza como un método de ahorro de los recursos energéticos, definiéndolo como "enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo".
- En los años 80 se convierte en un fenómeno social muy valioso para favorecer la inserción laboral de sectores excluidos de la población. Sufrirá un estancamiento por diferentes motivos (elevado coste de las telecomunicaciones, falta de cultura informáticas...).
- En los años 90, la Comisión Europea durante los mandatos de Jacques Delors realizó una serie de recomendaciones generales a través de diferentes informes.
- En Diciembre de 1993, la Comisión sobre el Crecimiento, Competitividad y Empleo creará un Libro blanco "Retos y pistas para entrar en el siglo XXI" que marcará las bases de los programas y proyectos, dando lugar al teletrabajo. Éste cambiará la estructura de las empresas, la flexibilidad laboral, favorecerá la competitividad económica y la creación de empleo. Se va a producir una transformación en las organizaciones de producción con las tecnologías de la información y la comunicación, sobre todo Internet y el correo electrónico. Europa se sitúa a la cabeza de la carrera tecnológica mundial junto a Japón y EEUU.
- En junio de 1994, el informe Bangemann, sobre Europa y la sociedad mundial de la información, recomienda, al Consejo, la necesidad de fomentar el teletrabajo debido a su mayor productividad.
- En junio de 1994, la Comisión Europea adoptó un plan llamado «Europa marcha hacia la sociedad de la información» planteando un enfoque integrador por parte de la sociedad de la información, promoviendo las telecomunicaciones exploración, desarrollo audiovisual y otros. Julio de 1994 lo puso en marcha.
- En 1995-96 se efectuó un estudio de las repercusiones sociales del teletrabajo en 15 Estados miembros de la Unión Europea, por iniciativa de la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que aprobó la siguiente definición funcional del teletrabajo: "Trabajo realizado por una persona (empleado, autónomo, trabajador a domicilio), principalmente, o durante buena parte del tiempo, en un lugar diferente del lugar tradicional de trabajo, para una empresa o cliente, que implica el uso de las telecomunicaciones como elemento central y esencial del trabajo".
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), dispone en su convenio n°177 (no ratificado por España) y la Recomendación n°184 sobre trabajo a domicilio adoptado en 1996, lo definen como «el trabajo de una persona designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) el trabajo en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, (ii) a cambio de una remuneración (iii) con el fin de elaborar o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello».

En cuanto al concepto de teletrabajo, la OIT lo define como "trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora". Con ello, da lugar a que los conceptos teletrabajo, trabajo a domicilio y

trabajo a distancia sean, en ocasiones y en ciertas modalidades de prestación de servicios, intercambiables o utilizados de forma sinónima.

- Libro verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo. (Abril de 1997).
- La Comisión Europea en la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre la modernización y mejora de las relaciones de trabajo, les invita a comenzar negociaciones sobre el teletrabajo. El 20 de septiembre de 2001, la CES, UNICE/UEAPME, CEEP y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC, anuncian su intención de abrir negociaciones con vistas a un acuerdo a poner en marcha por las organizaciones firmantes en los estados miembros. Estas negociaciones tratan de contribuir a preparar el camino hacia la economía y la sociedad del conocimiento como estaba decidido en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000.
- El 16 de julio de 2002 se firma en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) entre la CES (y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC), la UNICE/UEAPME y la CEEP. Se trataba de darle mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea y establecer un marco general a escala europea sobre sus condiciones de trabajo. En su apartado segundo define el teletrabajo como «forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo 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».

En España, el informe que acompañaba la ratificación del Acuerdo Marco Europeo fue suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional (UGT, CC.00, CEOE y CEPYME), y su recepción se realizó a los pocos meses de su firma mediante su incorporación a un gran pacto intersectorial (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003). Posteriormente, se suscribió el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva para 2005, que reitera la necesidad de regular el teletrabajo en los convenios colectivos y se centra en tres aspectos del Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo: el carácter voluntario y reversible, la igualdad de derechos y, por último, la conveniencia de que se regulen determinados aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, la formación, etc. A nivel individual, el teletrabajo se regula a través de un anexo al contrato. Algunas de las empresas que tienen implantado el teletrabajo en España han optado por incluir estos aspectos en sus convenios colectivos, formalizando así sus programas de teletrabajo. La falta de regulación se debe sobre todo al hecho de que el teletrabajo se ha considerado hasta ahora como una parte característica de la «organización del trabajo» que, en los convenios colectivos, queda reservada a la parte empresarial, y por tanto, escasamente regulable.

- El Parlamento Europeo, en el acta de 9 de marzo de 2004, destaca "la importancia del trabajo a distancia, cuando este sea posible, para que los trabajadores puedan cumplir sus obligaciones profesionales, familiares y educativas y se logre un equilibrio entre sus propios intereses y los intereses de la empresa".
- En España se puede encontrar una regulación específica, aunque breve e imprecisa, del teletrabajo en el artículo 13 del **Estatuto de los Trabajadores (ET)**. La actual redacción del artículo 13 ET, introducida por el 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, regula

el denominado "trabajo a distancia" y lo define de la siguiente manera "Artículo 13. Trabajo a distancia. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Aunque no se incluye como aspecto esencial de esta modalidad de trabajo el uso de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación (TIC), el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde aparece por primera vez la regulación del trabajo a distancia, en la Exposición de Motivos pone de manifiesto que la reforma del referido artículo 13, que anteriormente regulaba el llamado "trabajo a domicilio", buscaba dar cabida, precisamente, al teletrabajo. A este respecto, esta Exposición de Motivos equipara la figura del teletrabajo con la del "trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías".

Resulta evidente que la nueva redacción del artículo 13, aun motivada por el interés de acoger normativamente la figura del teletrabajo, abarcaría también otras formas de prestación de servicios fuera de los establecimientos de la empresa que no requirieran necesariamente el uso de nuevas tecnologías. En este sentido, desde el punto de vista de la normativa laboral española, todo teletrabajo habría de considerarse trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia constituiría necesariamente teletrabajo.

Y, por supuesto, como se verá más adelante, la seguridad y la salud laboral para la persona que teletrabaja, como elemento destacable, está garantizada globalmente por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo.

Las Administraciones Públicas (tanto en AGE como en la mayor parte de las Administraciones Autonómicas) también muestran su interés en esta modalidad laboral, más bien de forma indirecta, como un mecanismo de flexibilidad, siempre dentro del marco de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, se ponen en marcha la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, así como la posterior **Orden APU/3902/2005**, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (donde se incluye el Plan Concilia).

El entonces Ministerio de Administraciones Públicas, como desarrollo del Plan Concilia, estudia nuevas posibilidades para favorecer la conciliación y mejorar la calidad del servicio a la ciudadanía con la incorporación de soluciones tecnológicas innovadoras al desempeño del servicio público que pueden contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores, sin menoscabo de su productividad.

Surge así el interés por el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial basada en las tecnologías de la información que posibilita que los empleados de una organización puedan realizar parte de su jornada desde su domicilio particular o en un lugar distinto libremente elegido por estos.

Esto conduce a publicar la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Es

la primera norma que, en línea con el AMET, abre las puertas a la posibilidad de teletrabajar en la AGE. Y esta norma es la que se sigue teniendo en cuenta en los programas de teletrabajo que se están desarrollando en la actualidad en distintos ministerios, agencias y otros organismos públicos.

Desde entonces no ha habido más reglamentación en relación con esta modalidad laboral. Sí, en cambio, con otras medidas de flexibilidad y de igualdad como el Art. 34. 8 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que incluye un nuevo apartado 9 en el artículo 34 del ET.

Es cierto que en ámbito de la AGE, se intentó incluir, sin que finalmente prosperara, en la Instrucción de Jornada y Horarios de 28 de febrero de 2019 el siguiente apartado: 3.5 Igualmente, las personas titulares de las Subsecretarías de los departamentos ministeriales y las personas responsables de los demás órganos competentes de las entidades señaladas en el punto 1 de esta Resolución, atendiendo a sus propias circunstancias, podrán establecer, oída la representación de los empleados y empleadas públicos en el ámbito de representación de que se trate, el número de horas o jornadas semanales que, de forma voluntaria, podrán prestarse en régimen de teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden AP/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. A los efectos de esta Resolución se entenderá por **teletrabajo** toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado o empleada público de la AGE puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios electrónicos desde su propio domicilio o desde un lugar distinto, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas públicos.

Asimismo, conviene considerar el Reglamento de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (por ejemplo, lo que tiene que ver con la desconexión digital).

Finalmente, hay que señalar los compromisos que la organización sindical UGT ha adquirido con los 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS). Habrá que planificar el desarrollo del teletrabajo atendiendo a la aplicación de la Agenda 2030, especialmente con los ODS vinculados a la sostenibilidad de ciudades y comunidades.

Visto lo cual, y dada esta situación legal del teletrabajo en España, desde UGT destacamos que **la negociación colectiva** juega un papel fundamental en el desarrollo de esta forma de prestación de servicios. Tanto en el ámbito privado como en el de las Administraciones Públicas. De hecho, muchos convenios colectivos de grandes y medianas empresas contemplan en su contenido buena parte de los presupuestos del AMET. Y todos los planes de trabajo que están presentes en la actualidad en la AGE, de forma individualizada, responden a este principio de la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y cada uno de los organismos o ministerios interesados, garantizándose siempre que el teletrabajo no impida ni menoscabe la intervención

sindical cotidiana, dado que en aquellos espacios donde no existe esa defensa sindical las condiciones de trabajo de los empleados públicos se deterioran.

En conclusión, el teletrabajo es el trabajo moderno, el trabajo del futuro, necesita ser legislado y aceptar iniciativas que provengan de la negociación colectiva. Hay una fuerte discrecionalidad por la parte empresarial en lo que se refiere a la delimitación de las prácticas asociadas a las diferentes formas de teletrabajo.

La opción por el teletrabajo o trabajo a distancia, es hoy un derecho de los trabajadores, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esto es muy importante y es consecuencia de la última reforma el artículo 34.8 del ET. (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.)

Es importante, porque el trabajador ya no tiene sólo un derecho a adaptar o distribuir su jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, como tenía antes y sigue teniendo ahora también, sino que además ahora tiene derecho a solicitar a la empresa el poder desarrollar su actividad laboral, por medio del teletrabajo o trabajo a distancia.

DIFERENCIAS ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

El artículo 13 ET resulta insuficiente para aplicarlo a las particularidades del teletrabajo, puesto que se regula solo una modalidad del teletrabajo, como es el trabajo a distancia. La diferencia estriba en que, en el trabajo a distancia, no se exige la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa.

El teletrabajo siempre es trabajo a distancia, pero no todo el trabajo a distancia es teletrabajo ni trabajo a domicilio.

El teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia, desarrollándose necesariamente con la utilización de tecnologías de la información, no sería posible sin este factor.

El teletrabajo requiere que la prestación de servicios se lleve a cabo en un lugar diferente al que normalmente se realiza el servicio

El trabajo a distancia puede abordar otro tipo de relaciones laborales que no se refieran de forma específica al teletrabajo

En el artículo 13 ET "trabajo a distancia" recoge algunos principios incluidos en el AMET, el servicio se realiza de forma predominante en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste, el carácter escrito del acuerdo, el principio de igualdad, el derecho a la formación y promoción profesional, el derecho a la seguridad y salud en el empleo y el reconocimiento de derechos colectivos.

Desde UGT queremos destacar que existen otros principios no incluidos en dicho Acuerdo, como el carácter reversible de la prestación, la no concreción en este artículo de la obligación del empresario de respetar la protección de datos y vida privada del trabajador y en general una falta de concreción de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajador.

Es preciso no confundir la regulación del Teletrabajo con el Trabajo a distancia, ya que el trabajo a distancia puede ser una forma de subcontratación, externalización o deslocalización sin contener los elementos del teletrabajo, lo que permitiría aplicar una legislación con menores derechos para los trabajadores.

CONCEPTO DE TELETRABAJO. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

Desde el Sector AGE de la FeSP UGT entendemos que el teletrabajo debe concebirse como un instrumento eficaz de flexibilización del tiempo de trabajo y como una alternativa, como ha ocurrido con la pandemia del Covid-19, para empleados públicos especialmente sensibles, sin que pueda significar para la mujeres una vuelta al hogar con el aislamiento del mundo laboral y de la sociedad.

En este sentido el AMET es el punto de referencia. Considera que "el teletrabajo es 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 de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular". Debemos tener siempre presente que **el teletrabajo es una forma de organización y de realización del trabajo, no una modalidad de contratación, ni una relación laboral de carácter especial.**

Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

De la misma forma se considera el teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores un instrumento de cara a conciliar vida profesional y vida social y les viene a dotar de una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Esta nueva forma de organización del trabajo, con flexibilidad y seguridad, permitirá mejorar la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo. Al mismo tiempo, el teletrabajo puede ayudar a reducir las elevadas tasas de accidentes in itinere, a disminuir los desplazamientos en carretera y por tanto la emisión de gases invernadero, y puede ofrecer una oportunidad para luchar contra el despoblamiento de pequeñas localidades.

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS SEGÚN EL AMET:

1. Carácter voluntario: tanto para el trabajador como para el empresario, el teletrabajo es de naturaleza voluntaria, pudiendo formar parte de la descripción inicial del puesto o bien incorporarse más tarde. Y **reversible**, puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario.

2. Condiciones de empleo: en lo que se refiere a las condiciones laborales, quien teletrabaja goza de los **mismos derechos** que los trabajadores comparables que prestan servicios en las oficinas de la empresa.

El empresario no puede acudir al artículo 41 ET para modificar, unilateralmente, una condición de trabajo aunque tenga necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Protección de datos: el empresario ha de tomar las medidas que se imponen para garantizar la protección de los datos empleados por la persona que teletrabaja para fines profesionales (por ejemplo, el Reglamento de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

No hay que olvidar la Nota Técnica de la Agencia Española de Protección de Datos en la que señala unas Recomendaciones, para la organización y el personal, con el objeto de proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo.

El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

- a) Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet.
- b) Las sanciones en caso de incumplimiento.

4. Vida privada: el empresario ha de respetar la vida privada de quien teletrabaja (hay que recordar que esta modalidad de trabajo está muy relacionada con la conciliación). En caso de instalación de cualquier sistema de vigilancia, éste ha de ser proporcional al fin perseguido. Cobra una importancia destacada la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que se refiere a la desconexión digital.

5. Equipamientos: todas las cuestiones relativas a la responsabilidad y costes en relación con los equipamientos de trabajo habrán de definirse con claridad antes de iniciarse el teletrabajo. Como regla general, el **empresario** o la **Administración** estará **encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular.**

El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de asumir los costes derivados de la pérdida o desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el trabajador.

El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

6. Seguridad y salud: el **empresario** será **responsable de la protección de la seguridad y salud profesionales de quien teletrabaja**, de acuerdo con la normativa aplicable.

A este respecto, se prevé expresamente que "para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si la persona teletrabajadora lo realiza en su domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. La persona teletrabajadora está autorizada a pedir una visita de inspección".

La seguridad y la salud laboral es una nota fundamental del teletrabajo. Y no está exenta de problemas.

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de aplicación a todos los trabajadores, refuerza el derecho al descanso y obliga a la empresa a adoptar medidas para respetar el descanso de los empleados en períodos de vacaciones o tras finalizar la jornada laboral. Los empresarios con los representantes de los trabajadores, a través de la negociación colectiva, establecerán las acciones formativas necesarias para hacer un uso razonable de las nuevas tecnologías, garantizando la desconexión digital para evitar el riesgo de fatiga informática.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, no se refiere directamente al teletrabajo pero sí hay normas reglamentarias que desarrollan la LPRL que son de aplicación a todos los trabajadores, incluidos los de esta modalidad de servicios:

- RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- RD 299/2016, de 22 de julio, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

7. Organización del trabajo: quien realice el teletrabajo gestionará la organización de su tiempo de trabajo en el marco de la legislación y acuerdos aplicables. La carga de trabajo y criterios de resultados serán equivalentes a los de los trabajadores comparables que presten servicios en los locales de la empresa.

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa. En el artículo 88, apartado 3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece que todas las empresas tendrán que dotarse de un Protocolo de desconexión digital en el que se deberá recoger los horarios de trabajo y las comunicaciones de fuerza mayor a las que sí que tendrán que responder los trabajadores. La ausencia de este protocolo exime a trabajador de responder a una comunicación fuera de su horario

8. Formación: la persona teletrabajadora disfrutará del mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto de trabajadores y estará sujeto a las mismas políticas de evaluación. Asimismo, recibirá una formación adecuada para el uso del equipo que se ponga a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

9. Derechos colectivos: la persona teletrabajadora gozará de los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores. En particular, le serán de aplicación las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a la representación de los trabajadores y estará incluido en el cálculo de los umbrales necesarios para las instancias de representación. A estos efectos, la persona que realiza teletrabajo estará asignada a un centro de trabajo que habrá de precisarse de antemano.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

Pues bien, cualquier plan o programa de teletrabajo que se desee desarrollar en la AGE, tanto de forma global como de manera individualizada por organismos o ministerios, deberá considerar, como mínimo, estas características básicas del AMET. A partir de ahí, se podrán seguir incrementando con otras más que sean de interés.

En materia de teletrabajo, en la AGE nos encontramos con una regulación unitaria para el empleado público, pero con un régimen jurídico diferenciado en función de la prestación de servicios. La naturaleza laboral o funcionaria' del puesto de trabajo que se teletrabaja es diferente teniendo en cuenta que "el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas, corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca" (art. 9.2 EBEP). Es decir, serán la leyes de la función pública que se dicten en desarrollo del EBEP las que deberán establecer los criterios para determinar qué puestos de trabajo puede desempeñar el personal laboral, pero vinculados por la cláusula de salvaguarda de poder público e intereses generales del art. 9.2 EBEP, que posteriormente van a aparecer en los programas de teletrabajo como susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo.

Tienen la consideración de «empleados públicos» "quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, artículo 8 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Quedando al margen los que trabajan para o al servicio de una Administración Pública (autónomos o contratados por una empresa de servicios). En la Constitución no existe un principio unitario del régimen laboral y funcionarial (STC 99/1987, RTC 1987/99). Tanto la doctrina constitucional como la jurisprudencia han asumido plenamente el criterio de la diferenciación entre el colectivo de los trabajadores que entronca con el art. 35 CE, y el funcionarial con el art. 103 CE, "por lo que no cabe la aplicación automática de la normativa laboral al ámbito de la función pública".

RÉGIMEN DE JORNADAS Y HORARIOS

La Resolución determinará el número de días/hora de trabajo semanales, la libertad de gestión del tiempo de trabajo admite graduaciones. Ahora bien, el AEMT establece unas medidas para favorecer la comunicación del teletrabajador en relación a los problemas de aislamiento, reuniones con el equipo de trabajo, reuniones con cierta periodicidad y una disponibilidad mínima de jornada de trabajo presencial.

El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe registrar la jornada del trabajador, así como los límites de jornada y descanso (Derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, Directiva 2003/88/CE).

Relacionado con lo anterior, **el nuevo derecho a la desconexión digital reconocido en la Ley Orgánica** de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **se extiende no solo al teletrabajo, sino también a la actividad presencial**, pues lo que se trata de proteger es el descanso del trabajador, y su salud laboral, que podrían resultar amenazados por la fatiga informática, lo cual puede generarse con el empleo de estos medios tecnológicos independientemente del lugar de utilización. La desconexión no está ligada al lugar de prestación de servicios, sino al hecho de limitar el uso de las herramientas de las nuevas tecnologías, para preservar la salud laboral. Tendrían sentido, por tanto, que se adoptaran medidas preventivas que limitaran el uso de los medios informáticos en la actividad laboral, obligando a suspender la actividad en determinados momentos de la jornada de trabajo, siendo pertinente que se regule que durante estos periodos de descanso se desarrollen tareas de otra naturaleza vinculadas con la actividad profesional (reuniones informativas, actividades formativas, reuniones de trabajo, entre otras muchas). Nada impide que esa interrupción de la jornada deba hacerse en el domicilio del teletrabajador por ejemplo.

Desde el sector AGE de la FeSP-UGT pretendemos hacer hincapié **que no es objeto del teletrabajo regular la situación de los empleados con un régimen de especial dedicación al servicio, o el nivel de dedicación propio del personal directivo**, situaciones en las que se mantiene esa disponibilidad con el trabajo fuera del centro de destino y al margen de la jornada ordinaria general, se utilicen o no las herramientas tecnológicas desde el domicilio de aquellos o desde otro lugar, su prestación será ajena al teletrabajo. Esto no quiere decir que tales personas no tengan derechos como el derecho al descanso o a la limitación de su jornada laboral, o que no tengan posibilidades de controlar su horario de trabajo, y tampoco implica que no tengan derecho a la conciliación de la vida profesional y personal, que claramente tienen derecho a todo ello, como cualquier otro empleado. Lo que supone es que su protección no va a realizarse en el marco del teletrabajo, concepto que se restringe a determinadas actividades profesionales. El nivel de responsabilidad sobre el servicio público, en este caso de las Administraciones Públicas, obliga a esa disponibilidad horaria, que modula sus derechos, haciendo inviable que puedan realizarse sólo regularmente en su domicilio o lugar distinto de la sede de su centro directivo.

A todo ello añadir que el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos.

Por consiguiente solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos y si

además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de esas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse tal excepción, que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia y en el domicilio.

El empresario, en nuestro caso la Administración, debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.

Diferentes modalidades:

- Teletrabajo a tiempo completo (todos los días de la semana y 100% de la jornada). Modalidad especialmente adecuada para el personal que vive muy alejado del centro de trabajo, con experiencia, con capacidad de autoorganización y que realice tareas que no impliquen mucho trabajo colaborativo.
- Teletrabajo durante algunos días a la semana. Opción muy aceptada en el mundo empresarial pues concilia los beneficios del trabajo presencial y el teletrabajo. Las empresas suele determinar los días de la semana en los que cada teletrabajador hace teletrabajo; también es posible que lo decida, según sus necesidades, el propio trabajador.
- Teletrabajo una parte de la jornada laboral. Modalidad idónea para trabajadores cuya presencia física en la oficina es necesaria todos los días, pero que pueden realizar determinadas tareas desde su domicilio.

La cuestión es cómo afrontar este tema en la AGE, si mediante una norma aprobada por la Administración o mediante un acuerdo de negociación colectiva.

A este respecto se propone empezar por lo segundo, pues si como señala el EBEP fuera necesario incorporar el acuerdo a una norma posterior, estaríamos en el caso general (la instrucción de la jornada de trabajo u otra norma).

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ACCIDENTE DE TRABAJO

En las Administraciones Públicas, uno de los problemas más importantes que resolver dentro de los planes de teletrabajo es el relativo a la seguridad y salud laboral, especialmente en la prevención de riesgos laborales y en la consideración de contingencias profesionales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

La AGE, como empresa, según el artículo 14 LPRL tiene la obligación de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo" y, a tal efecto, adoptará cuantas medidas de prevención sean necesarias.

En aplicación de este deber general de prevención, la Administración también debe garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores que

presten servicios en régimen de teletrabajo, independientemente de las características del momento y lugar en que se desarrolle el trabajo.

Además de la obligación general de prevención contenida en dicho precepto, la LPRL y la normativa de desarrollo incluyen obligaciones específicas que la Administración General del Estado también deberá adoptar con relación a quienes teletrabajan. Esencialmente:

- Evaluación de riesgos (artículos 16 y 23.1.a) y c) LPRL).
- Planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual a los trabajadores (artículos 17 y 23.1.b) LPRL).
- Información y formación de los trabajadores en los riesgos existentes en su puesto de trabajo (artículos 18 y 19 LPRL).
- Vigilancia del estado de salud de los trabajadores (artículos 22 y 23 LPRL).

- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL), de la maternidad (artículo 26 LPRL), de los menores (artículo 27 LPRL) y de los trabajadores temporales (artículo 28 LPRL).

Existen normas reglamentarias que desarrollan la LRPL y, aunque no son directamente referidas al teletrabajo, sí resultan de aplicación para esta modalidad de prestación de servicios. En concreto, el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, es claramente aplicable a la prestación de servicios desarrollada como teletrabajo.

Este Real Decreto aborda cuestiones relativas a evaluación de riesgos —problemas físicos, carga mental o cuestiones ergonómicas (mesa, o superficie de trabajo, silla, teclado, atril, reposapiés)—, medidas preventivas —control del tiempo de trabajo continuado y pausas necesarias—, vigilancia de la salud, información y formación, consulta y participación de los trabajadores, etc., derivadas del uso de pantallas de visualización.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo posee una Nota Técnica específica sobre teletrabajo, la NTP 412, relativa a los criterios de implantación. Aunque es del año 1996. También habrá que tenerla en cuenta a la hora de planificar el programa de teletrabajo.

No todo trabajo es adecuado para ser desarrollado a través de teletrabajo, ni todo trabajador reúne las condiciones para teletrabajar, ni todo mando o gestor está preparado para desarrollar sus tareas habituales en el marco del trabajo a distancia. Por eso desde **UGT** recomendamos investigar:

- Características personales de teletrabajadores, mandos y gestores.
- Circunstancias personales y del hogar donde se va a realizar el teletrabajo.
- Razones de interés de los trabajadores voluntarios.
- Tipo de trabajo apropiado.
- Análisis de tareas.
- Tipo de comunicación e información que los teletrabajadores necesitarán para realizar sus trabajos.
- Tiempo, distancia y problemas en el establecimiento de las comunicaciones.

Otro ámbito en el que pueden surgir nuevas problemáticas con motivo del empleo en régimen de teletrabajo es el de las contingencias profesionales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. La prestación de servicios en forma de teletrabajo, al implicar una separación prolongada del trabajador respecto de sus compañeros, puede potenciar la aparición de riesgos de tipo psicosocial, cada vez más apreciados por nuestros tribunales de justicia. Asimismo, la realización de los servicios en un espacio compartido con el uso personal del trabajador puede obstaculizar, en muchas ocasiones, la distinción entre un accidente doméstico y uno laboral.

En este sentido, según lo dispuesto en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, "se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo". De acuerdo con esta previsión legal, el accidente que pudiera sufrir una persona que teletrabaja en tiempo de trabajo, mientras se encuentra en su lugar de prestación de servicios, sea cual fuere, se considerará accidente laboral.

No obstante, dicho precepto legal constituye una presunción que, como tal, podrá destruirse aportando prueba acreditativa del carácter no laboral del accidente. Por ello, en caso de accidente de una persona teletrabajadora ocurrido, supuestamente, en lugar y tiempo de trabajo, podrá romperse dicha presunción si se consigue probar la falta de conexión entre el trabajo y la lesión sufrida. En este sentido, la parte que quisiera destruir esta presunción —la mutua colaboradora con la Seguridad Social o la propia empresa— podría intentar probar la existencia de fuerza mayor, dolo o culpa grave del trabajador, la intermediación de un tercero ajeno al trabajo o cualquier otro factor o circunstancia que permitiera acreditar la falta de relación entre el trabajo y el daño ocasionado.

La forma más consistente de probar esta falta de conexión sería atendiendo a la tipología y naturaleza de la lesión sufrida de manera que, si las mismas no guardan relación con la actividad desarrollada por quien teletrabaja, será más sencillo demostrar esa ausencia de relación aun cuando, en principio, la contingencia se haya producido en lugar y tiempo de trabajo. A modo de ejemplo, si un trabajador que presta servicios exclusivamente con equipos informáticos sufre un corte con un cuchillo, resultará fácil argumentar que el accidente tuvo un origen doméstico, y no laboral.

Cuando el daño, por su tipología y naturaleza, pudiera guardar aparentemente relación con el trabajo desempeñado, los esfuerzos para desacreditar su carácter laboral deberán centrarse en probar que el mismo no se produjo en tiempo y lugar de trabajo. Esta misión resultará ciertamente complicada tratándose de una persona teletrabajadora, sobre todo si, como suele ser lo frecuente, la empresa permite desempeñar el teletrabajo de manera flexible —pudiendo cambiar el lugar de teletrabajo a voluntad del empleado- y con horario flexible —sin necesidad de cumplir estrictamente con un horario predeterminado.

Sin perjuicio de lo anterior, como medios para intentar controlar el lugar y tiempo de trabajo de la persona teletrabajadora, a efectos de una mejor identificación de posibles accidentes como domésticos o de trabajo, pueden plantearse los siguientes:

- a) Implementación de medios de registro de la conexión efectiva al sistema informático: de esta manera, el accidente producido fuera de estos tiempos registrados como "de trabajo" habría de considerarse como no laboral.
- b) Comunicación formal del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo.

Hay riesgos **derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo** y es evidente que una vivienda no está preparada para ser un lugar de trabajo, y el hecho es que la mayoría de los teletrabajadores trabajan en su casa. Por ello, consideramos imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar ciertas medidas que eviten riesgos:

- Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda, con suficiente espacio para contener los equipos y materiales de trabajo, de manera que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo. Sería conveniente que dispusiera de luz natural, y que el ruido, tanto externo como de la casa, fuese el menor posible. Recordemos que el ruido puede ser un factor de estrés importante, y que la luz natural ayuda disminuir el riesgo de fatiga visual.
- Ordenar el espacio de la habitación para evitar caídas y golpes, respetando los lugares de paso, etc. En la misma línea, disponer el cableado eléctrico y telefónico de manera fija y en las paredes; de esta manera se evitarán accidentes innecesarios.
- Vigilar la temperatura de la habitación, así como la ventilación de la misma. El control de la calidad del aire interior, en ambientes en los que no se desarrollan actividades industriales, es importante a la hora de mantener la seguridad y la salud laboral.

Y con respecto a los **riesgos derivados de la organización del trabajo**, el hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías. De ahí la necesidad de establecer una serie de medidas preventivas:

- **Flexibilidad horaria:** Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.
- **Pausas:** Establecer un ritmo de trabajo descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas. Esto es debido a que una vez llegado el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo.
- **Aislamiento:** Es conveniente prefiar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento.
- **Separación del ámbito familiar del laboral:** El hecho de no separar, y no solo de manera física, ambos aspectos de la vida, puede dar lugar a tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador.

EL TELETRABAJO '7 EL DERECHO DESCONEXIÓN DIGITAL

Se han dictado importantes normas en materia de protección de datos, y sobre reconocimiento de derechos digitales al amparo de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE del 6) que incluye además la modificación de preceptos del EBEP, (se añade una nueva letra j bis) en su artículo 14, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactada como sigue: «j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.» y del Estatuto de los Trabajadores, en el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica ("Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral"), "los trabajadores y los empleados públicos tendrán 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 como de su intimidad personal y familiar".

La ley tiene serias dificultades para acomodarse al trepidante cambio tecnológico experimentado en las sociedades de hoy en día, y los operadores jurídicos se enfrentan a la resolución de conflictos en el derecho digital con escasas e inadecuadas armas jurídicas.

- **Derechos digitales en la negociación colectiva.**

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral."

- **Derecho a la protección integral de la salud del empleado público:**

La dinámica actual de la prevención, más allá de la previsión sobre los accidentes "in itinere", o de la regulación de los accidentes laborales encontrándose en misión o desplazados, descansa sobre medidas preventivas de los riesgos laborales en el centro o dependencia de trabajo. Sin embargo, las obligaciones a cargo de la Administración deben extenderse a las actividades realizadas mediante el "teletrabajo", incluyendo las realizadas en el domicilio personal o en el lugar alternativo desde el cual se realice el cometido profesional sea cual fuere la ubicación. El derecho a la prevención debe ampliarse a estos otros lugares distintos a los del centro físico de trabajo, estableciendo las reglas oportunas que promuevan la protección de la salud adaptando las condiciones de trabajo al entorno físico en que se desenvuelve.

Desde otra perspectiva, y aunque las normas de prevención de riesgos laborales aluden de manera expresa a la necesaria adecuación de las condiciones de trabajo a la salud de los trabajadores, la ley de la función pública de la AGE podría ampliar y fomentar este derecho, estableciendo de manera preceptiva la adaptación de las condiciones de trabajo como norma general, mientras que el traslado de puesto de trabajo, o el pase a otras situaciones administrativas o laborales, sean solo medidas excepcionales únicas posibles para resolver la situación de riesgo.

Por lo tanto, por medio de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ya se regula el reconocimiento de los trabajadores a esta desconexión digital una vez finalizado su horario de trabajo, consagrándose como tal derecho de los trabajadores en el nuevo artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica ("Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral"), "los trabajadores y los empleados públicos tendrán 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 como de su intimidad personal y familiar".

Asimismo, el referido artículo 88 establece que el empleador deberá desarrollar una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En lo que se refiere a un contexto de teletrabajo, se señala que "en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".

En definitiva los empleados públicos de la AGE que opten por esta modalidad laboral de teletrabajo han de tener **derecho a la desconexión digital, al objeto de que se les respete, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, su tiempo de descanso, permisos, vacaciones así como a que se preserve en todo caso su intimidad personal y familiar.**

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN COMO TELETRABAJADOR. CORRESPONSABILIDAD

Para poder defender un teletrabajo justo habría que analizar esa integración de las tecnologías de la información y la comunicación desde la perspectiva de género. Este nuevo panorama tiene sus ventajas y desventajas, para poder conocerlas tendríamos que saber qué factores influyen en el trabajador/ra para acogerse a esta modalidad, qué comportamientos se asumen en el ámbito doméstico y en qué condiciones se va a teletrabajar.

Con la crisis generada por el Covid-19, el Instituto de la Mujer ha elaborado un informe sobre el impacto que ha provocado entre mujeres y hombres, como cabía de esperar, el resultado nos indica una mayor dedicación femenina a los cuidados en el entorno familiar, un 70%. Las mujeres siguen teniendo y asumiendo, en la mayoría de los casos, un rol con mayor responsabilidad en tareas domésticas y familiares; si a esto le añadimos el teletrabajo en el hogar, supondrá una sobrecarga y un estrés el poder compatibilizar todo. ¿En este caso qué beneficios y qué efectos tendría para la mujer el teletrabajo? ¿Habría que saber quién quiere teletrabajar y bajo qué circunstancias. El derecho a la salud, tanto física como mental, de las mujeres trabajadoras requiere una protección especial en este terreno.

Para corregir estos desequilibrios se deben establecer criterios objetivos a la hora de elegir esta modalidad de trabajo, directrices claras, mecanismos correctores y un profundo cambio en la sociedad. Tanto para la empresa como para el trabajador/ra tiene ventajas pero regulándolo desde la perspectiva de género sino para la mujer puede ser un problema que agravará las desigualdades. Debemos plantearlo como complementario al trabajo presencial. El 1 de marzo de 2019, se aprueba el Real Decreto Ley 6/2019 de "Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres en el empleo", que introduce importantes modificaciones en varias leyes, como la Ley de Igualdad.

Una de las importantes novedades que recoge es el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Desaparece, así, el concepto de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, a mujeres y hombres.

La conciliación laboral, personal y familiar, pasa a llamarse "ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral" y es de destacar el cambio de terminología de "conciliación" por el de "corresponsabilidad", ya que este término va más allá de la conciliación, tradicionalmente asignada a las mujeres, y que ha supuesto un reparto no equitativo de las tareas de cuidado, reduciendo sus condiciones laborales a lo largo de toda su vida.

Según los últimos datos de la EPA, solo el 4,3% de los ocupados españoles desarrollan la jornada laboral en su domicilio particular. De ese total, el 4,3% de los hombres y el 4,2% de las mujeres lo hizo más de la mitad de los días que trabajó. Sólo hay alguna diferencia, aunque reducida, entre los que trabajan ocasionalmente desde casa. Y es a favor de los hombres. El 3,7% del total lo hace, frente al 2,6% de las mujeres.

El 1 de marzo de 2019, se aprueba el Real Decreto Ley 6/2019 de "Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo", que introduce importantes modificaciones en varias leyes, como la Ley de Igualdad.

Una de las importantes novedades que recoge es el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Desaparece, así, el concepto de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, a mujeres y hombres.

La conciliación laboral, personal y familiar, pasa a llamarse "**ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**" y es de destacar el cambio de terminología de "conciliación" por el de "corresponsabilidad", ya que este término va más allá de la conciliación, tradicionalmente asignada a las mujeres, y que ha supuesto un reparto no equitativo de las tareas de cuidado, reduciendo sus condiciones laborales a lo largo de toda su vida.

Y conviene tener en cuenta este concepto a la hora de proponer un programa de teletrabajo. La OIT considera que para que una actividad laboral sea justa, equitativa y de diálogo social conviene incluir la condición de "trabajo decente" desde la perspectiva de género con el objetivo de garantizar los derechos económicos y sociales ineludibles de los cuales debe gozar cualquier tipo de trabajo.

Esta paridad no existe según un análisis realizado por Euroufound, en 2010 se comprobó una ocupación del 8.1% por parte de los hombres y un 5.8% por parte de las mujeres, todavía hay una diferencia significativa

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La aplicación del teletrabajo, con la influencia del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), nos lleva a tratarlo desde diferentes ópticas: existen intereses en la relación individual del trabajo, favoreciendo, sin duda, para quien lo desarrolla, la **conciliación laboral, familiar y personal**, estando entre los objetivos de su institucionalización.

También es un requisito para lograr más altos índices de productividad a partir de la mejora de los canales de comunicación, inmediatez de la información, rapidez y soporte en la toma de decisiones y, como consecuencia, mayor capacidad de adaptabilidad de las organizaciones.

Y por otro lado, existen intereses sociales, por lo que su implementación podría preservar el medio ambiente, reduciendo las emisiones de la huella de carbono, al mismo tiempo que contribuye al ahorro de energía y a la disminución de los desplazamientos innecesarios de los trabajadores, generando una mayor seguridad vial laboral. Además de todo esto, el permitir las prestaciones de servicios menos centralizadas en torno a las grandes ciudades, supondría una redistribución de la población a las zonas rurales.

Ahora bien, esta última perspectiva no está basada en estudios empíricos solventes pues también hay estudios que afirman el incremento del consumo energético en el domicilio del teletrabajador, debido a la calefacción y la iluminación en los hogares, siendo malo no solo para el planeta sino también para los bolsillos de los trabajadores. Algunos autores de este estudio indican que en los grandes edificios, la gestión energética está más avanzada y tiene menor impacto que el aumento de energía en cada domicilio individual.

A pesar de todo esto, un estudio de ETNO, la asociación europea de operadores de telecomunicaciones, reporta que en los 25 países de la Unión Europea se ahorrarían 22.2 millones de toneladas de emisiones de CO2 semanales sólo con que teletrabajasen el 10% de los trabajadores. Reducir el número de desplazamientos, evitar frecuentes traslados desde grandes distancias, controlar el momento en que se hace, la forma de conducir, el tipo de vehículos que circulan son factores que reducen sensiblemente la contaminación.

Por todo ello, hay que seguir apostando por políticas cuyo objetivo sea evitar que la solución se convierta en un problema a la larga. Habría que poner el foco en aquellos aspectos que aún siguen siendo beneficiosos para avanzar hacia un desarrollo sostenible, implementar medidas que ayuden a combatir el cambio climático, apostar por energías renovables, coches eléctricos, etc.

Según un estudio elaborado por los economistas Juan Gabriel Rodríguez y Raquel Sebastián de la Universidad Complutense de Madrid y Juan César Palomino se estima que en España solo el 32% de los trabajos se pueden realizar desde casa.

España cuenta con una de las mayores redes de fibra óptica de Europa, no obstante, como se ha podido comprobar no está preparada para teletrabajar, su modelo productivo se inclina hacia actividades que necesitan la presencia física en la empresa. Es una economía muy dependiente del turismo, la hostelería y la construcción. En la AGE la situación es particularmente diferente, ya que en muchos casos tareas administrativas, burocráticas o de asesoramiento sí podría ser llevadas a cabo bajo esta modalidad laboral de teletrabajo

El estudio se investiga desde diferentes parámetros: la región en que se habita, la edad, el sexo, el tipo de contrato o la formación (Tabla 1). Si nos centramos en España, por comunidades autónomas vemos que Madrid con un índice de teletrabajo de 0.43 es la única región que está por encima de la media europea (0.38), encontrándose después, aunque a bastante distancia, Cataluña (0.36), Islas Canarias (0.33) y País Vasco (0.33). Por la parte baja, tenemos a Castilla y León (0.24), Extremadura (0.25) e Islas Baleares (0.25).

Tabla 1. Índice de teletrabajo en España.

Región	Teletrabajo	Género		Tiempo		Contrato		Educación		
		Hombre	Mujer	Completo	Parcial	Indefinido	Temporal	Primaria	Secundaria	Terciaria
Andalucía	0.30	0.25	0.36	0.31	0.17	0.39	0.15	0.07	0.20	0.57
Aragón	0.29	0.24	0.36	0.29	0.27	0.32	0.17	0.07	0.18	0.49
Asturias	0.31	0.28	0.35	0.33	0.22	0.34	0.25	0.07	0.21	0.45
Cantabria	0.26	0.21	0.31	0.26	0.25	0.30	0.16	0.08	0.19	0.44
Castilla-La Mancha	0.27	0.24	0.31	0.28	0.18	0.34	0.17	0.07	0.26	0.54
Castilla y León	0.24	0.19	0.30	0.25	0.16	0.27	0.20	0.08	0.20	0.36
Cataluña	0.36	0.34	0.39	0.37	0.30	0.38	0.26	0.12	0.28	0.53
C. Valenciana	0.31	0.28	0.34	0.32	0.25	0.33	0.23	0.10	0.23	0.54
Extremadura	0.25	0.20	0.31	0.25	0.19	0.34	0.16	0.06	0.24	0.48
Galicia	0.31	0.29	0.33	0.31	0.27	0.35	0.23	0.09	0.21	0.57
Islas Baleares	0.25	0.20	0.31	0.25	0.25	0.25	0.21	0.10	0.21	0.42
Islas Canarias	0.33	0.30	0.36	0.33	0.29	0.34	0.27	0.10	0.27	0.49
La Rioja	0.30	0.26	0.34	0.30	0.27	0.31	0.25	0.09	0.20	0.54
Madrid	0.43	0.42	0.44	0.46	0.21	0.47	0.29	0.13	0.27	0.61
Murcia	0.29	0.25	0.34	0.30	0.22	0.34	0.16	0.11	0.22	0.57
Navarra	0.27	0.20	0.37	0.28	0.22	0.28	0.27	0.09	0.19	0.42
País Vasco	0.33	0.30	0.36	0.34	0.26	0.34	0.34	0.09	0.17	0.47
España	0.33	0.29	0.37	0.34	0.23	0.37	0.22	0.10	0.24	0.53

Fuente: EU-LFS (2018) y EU-SILC (2018).

Notas: Elaboración propia.

Teletrabajo y empleo por ocupaciones en España.



Por ello, hay que seguir considerando una serie de opciones para evitar que la solución se convierta en un problema a la larga. Habría que poner el foco en aquellos aspectos que aún siguen siendo perjudiciales para avanzar hacia un desarrollo sostenible, implementar medidas que ayuden a combatir el cambio climático, apostar por energías renovables, coches eléctricos, etc... También el teletrabajo reduciría considerablemente los accidentes in itinere. Son muchos los compañeros y las compañeras que prestan sus servicios en organismos de la AGE los que, a lo largo de sus carreras administrativas, han sufrido accidentes cuando se dirigían o volvían de sus centros de trabajo.

España cuenta con una de las mayores redes de **fibra óptica** de Europa, no obstante, como se ha podido comprobar no está preparado para teletrabajar, su modelo productivo se inclina hacia actividades que necesitan la presencia física en la empresa. Es una economía muy dependiente del turismo, la hostelería y la construcción. Sin embargo en el ámbito de las Administraciones Públicas la situación es diferente, en la AGE hemos podido comprobar como buena parte de su personal ha estado teletrabajando durante el Estado de Alarma por la crisis sanitaria del coronavirus y la respuesta a la ciudadanía ha sido satisfactoria.

COMISIÓN TÉCNICA DE SEGUIMIENTO

No solo es importante la negociación colectiva inicial para concretar el programa de teletrabajo en la AGE, sino que también se considera fundamental que las organizaciones sindicales se integren en una Comisión junto a los miembros de la Administración, adscrito al grupo de trabajo de Responsabilidad Social de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), para el desarrollo y seguimiento de cada convocatoria y análisis de resultados.

En esta Comisión, la representación sindical tendrá voz y voto. UGT siempre ha apostado por la negociación colectiva en todas las cuestiones que afecten a las condiciones laborales de los trabajadores, y es evidente que la implementación del teletrabajo en la AGE es una de ellas. No basta sólo con dotar a esta modalidad laboral de una regulación garantista para los empleados y empleadas públicos de la Administración General del Estado, es necesario igualmente llevar a cabo un seguimiento sobre el desarrollo del teletrabajo en nuestro ámbito.

REGULACIÓN CONSULTADA DEL TELETRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- Decreto n.º 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto n.º 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
- Decreto n.º 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto n.º 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Decreto n.º 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.
- Decreto n.º 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.
- Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

- Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Decreto n.º 82/2016, de 8 de julio del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana.

ENCUESTA SOBRE EL TELETRABAJO DESARROLLADA POR EL SECTOR AGE DE LA FESP- UGT

El Sector AGE de la **FeSP-UGT**, primer sindicato en número de representantes, ha realizado una encuesta por vías telemáticas entre el personal de la Administración General del Estado sobre diversos aspectos del **TELETRABAJO**. La principal conclusión es que el 70% de los empleados y empleadas públicos encuestados consideran que al menos un **75% de su trabajo se puede realizar acogiéndose a esta modalidad** de teletrabajo. El 86% del personal de la AGE considera que el Teletrabajo debería implementarse en nuestro ámbito de manera habitual.

Hasta ahora, solo determinados departamentos ministeriales contaban con una regulación detallada sobre el teletrabajo. Sin embargo, con la declaración del Estado de Alarma un porcentaje muy elevado del personal de la AGE se ha visto obligado a teletrabajar y a dar respuesta a la ciudadanía en plena crisis del COVID-19. Ello ha determinado que en la encuesta de **UGT** se preguntara a los empleados públicos si el **domicilio propio reúne las condiciones necesarias para teletrabajar**: espacio y mobiliario adecuados, ordenador, conexión a Internet... A lo que los encuestados han respondido en 49% que sí pero que necesitaría mejora en algunos aspectos.

El sondeo demoscópico se ha desarrollado durante los días 27 y 28 de mayo a un total de 2682 empleados y empleadas de la **AGE**, de los cuales 55% son mujeres y 45% hombres, y por franja de edades hemos contado en nuestra encuesta con una participación mayor entre los mayores de 51 años con un total del 57% del total de entrevistados.

En estos momentos estamos asistiendo a una situación muy inusual, en la que el teletrabajo ha pasado de ser una opción a ser una necesidad, máxime cuando las estadísticas nos muestran que de dos de cada tres empleados y empleados públicos de la AGE lo están realizando. Es obvio que el teletrabajo es una opción que ha venido para quedarse y en la que hay que perfilar un modelo adecuado, como ha planteado **UGT**, que sirva tanto para la prestación del Servicio Público como para la salvaguarda de los derechos de sus protagonistas (carácter voluntario, desconexión digital, formación, evitar el asilamiento...)

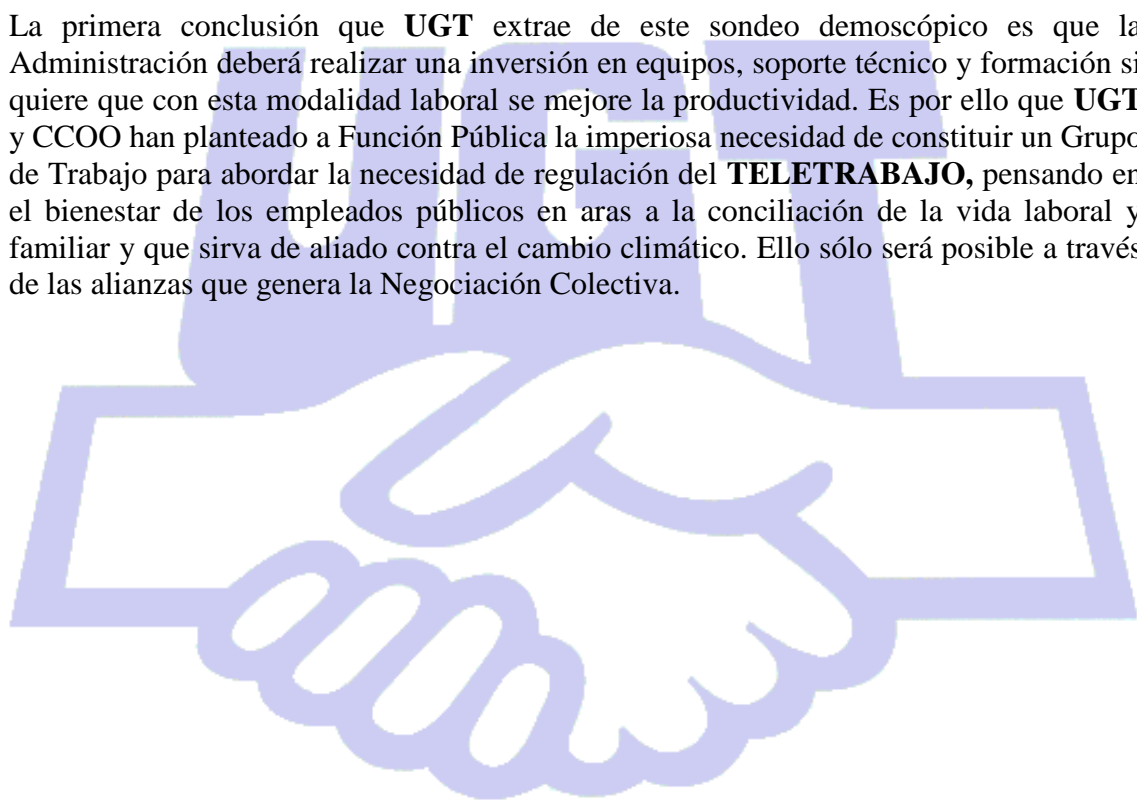
En este sentido, el 64% de los participantes del sondeo manifiesta haber teletrabajado en la AGE en algún momento, y más de la mitad de los encuestados, un 52% concretamente, valoran la **experiencia** como **satisfactoria**, frente al porcentaje del 48 % que considera que el teletrabajo presenta ventajas e inconvenientes. Los empleados públicos señalan como

principales ventajas del teletrabajo tanto la flexibilidad horaria y conciliación como la reducción del tiempo empleado para desplazamiento y mejora medioambiental. En cuanto a los **inconvenientes**, un 68% de los encuestados apuntan que el teletrabajo supone una sobrecarga de trabajo y prolongación de la jornada laboral y 24% de los mismos concretan que esta modalidad laboral podría conllevar problemas psicológicos (miedo a trabajar normalmente, a no promocionar, a sensaciones de aislamiento...).

De la encuesta de **UGT** extraemos la información de que el 92% de los empleados públicos que han participado en el presente sondeo ha recibido en algún momento de su carrera profesional la formación necesaria para teletrabajar.

Es especialmente significativa la pregunta que se formula a los encuestados sobre si consideran que es **necesaria una regulación con garantía de teletrabajo en la AGE**, a lo que el 97% ha contestado afirmativamente.

La primera conclusión que **UGT** extrae de este sondeo demoscópico es que la Administración deberá realizar una inversión en equipos, soporte técnico y formación si quiere que con esta modalidad laboral se mejore la productividad. Es por ello que **UGT** y **CCOO** han planteado a Función Pública la imperiosa necesidad de constituir un Grupo de Trabajo para abordar la necesidad de regulación del **TELETRABAJO**, pensando en el bienestar de los empleados públicos en aras a la conciliación de la vida laboral y familiar y que sirva de aliado contra el cambio climático. Ello sólo será posible a través de las alianzas que genera la Negociación Colectiva.



CONCLUSIONES

TELETRABAJO DIGNO

- Favorece la conciliación de la vida familiar, personal o laboral para el personal de la AGE.
- Fomenta la igualdad.
- Respeta los derechos de los trabajadores.
- Protege la seguridad y la salud.
- No carga sobre los trabajadores los costes propios del puesto de trabajo.
- Impide el abuso, jornadas excesivas y el derecho a la desconexión

DERECHOS DE LOS/LAS TELETRABAJADORES/RAS:

- Recibir de la Administración el equipamiento necesario.
- Retribuciones totales y horas extraordinarias, si se hiciesen.
- Misma jornada y descansos.
- Protección en materia de seguridad y salud.
- Respeto a la intimidad, a la vida privada y a la desconexión.
- Acceder a la formación profesional para el empleo
- Mismas oportunidades de promoción que el resto de los empleados públicos.
- Mismos derechos colectivos.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

■ Ventajas:

Ventajas para la Administración	Ventajas para el trabajador/ra
Aumento de la productividad	Mayor corresponsabilidad de la vida laboral y familiar
Disminución del absentismo laboral	Flexibilidad horaria y planificación del propio trabajo.
Reducción de costes por ahorro en espacio físico de oficina	Ambiente laboral sin interrupciones.
Facilidades para que el personal cualificado desempeñe sus funciones de su lugar de residencia	Elección del entorno laboral.
El trabajo por objetivos induce una mayor racionalización del trabajo	Reducción del tiempo y los costes de desplazamiento hasta el centro de trabajo.
	Ahorro en costes de vestuario y manutención.
	Facilita el empleo de trabajadores con movilidad reducida.

	Facilita la vida en núcleos urbanos o en pequeñas localidades.
--	--

■ **Inconvenientes**

Riesgos para la Administración	Riesgos para el trabajador/ra
<p>En un primer momento, la tecnología necesaria y las adaptaciones organizativas suponen un coste.</p> <p>Imposibilidad de supervisión directa sobre los empleados públicos</p> <p>La dispersión de los trabajadores puede dificultar el aprendizaje derivado de la comunicación entre ellos, así como limitar su identidad corporativa.</p> <p>Dificulta el control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Aislamiento., individualismo.</p> <p>Dificultad para separar trabajo y familia.</p> <p>Potencial disponibilidad durante las 24 horas del día, lo que puede generar pérdida de control sobre el propio tiempo.</p> <p>Posible asunción de gastos de calefacción, iluminación, etc.</p> <p>La promoción profesional puede encontrar dificultades.</p> <p>Sobrecarga de trabajo en la mujer.</p> <p>Intromisión del ámbito profesional en la vida privada.</p>

REVISIÓN LEGAL. PROPUESTAS

- El teletrabajo es un derecho de los empleados públicos de la AGE
- Elaborar y aplicar un plan de trabajo, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, asegurando su participación en su proceso de aplicación.
- Minimizar el impacto del teletrabajo en la mujer teletrabajadora.
- Desarrollar un procedimiento con las condiciones y requisitos del acceso al teletrabajo.
- Establecer la duración del teletrabajo, nunca inferior a 1 año, sin contar sus prórrogas.
- Fijar la jornada, un mínimo y un máximo de tiempo, no inferior a una jornada completa y no superior a cuatro días.
- Obligación de reflejar en el Acuerdo el lugar donde se desarrollará la actividad.
- La Administración debe asumir la disposición y el mantenimiento de los equipos informáticos, conexión y demás material necesario y sino compensarlo (internet, luz, ADSL...)
- Desarrollo expreso del derecho a la desconexión digital.
- Determinar reglas, condiciones y límites del ejercicio del derecho de reversibilidad.
- Medidas específicas para la prevención de riesgos laborales, garantizando su seguridad y salud.
- Medidas para garantizar el respeto a la intimidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, para la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales-
- 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.
- Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que incluye un nuevo apartado 9 en el artículo 34 del ET.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1996): NTP 412- Nota Técnica específica sobre teletrabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2020): Orientaciones Ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19. Recomendaciones para el empresario.
- Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Pacto de Estado en materia de Violencia de Género 2017.
- Resolución de la Subsecretaría de Fomento por la que se aprueba el programa de trabajo a distancia en los servicios centrales del departamento en 2019.
- Resolución de 5 de diciembre de 2018 de la Dirección de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por la que se aprueba el programa anual teletrabajo para personal de la AECID en sede 2019.
- Resolución de la Subsecretaría por la que se aprueba la implantación del teletrabajo en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en 2019.
- Resolución de la Subdirección de Gerencia del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS), por la que se aprueba la realización de un programa piloto de teletrabajo en el Museo y las bases para su desarrollo (2019).
- Resolución de la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación por la que se aprueba el programa de teletrabajo en el Departamento y sus organismos autónomos (2019).

- Resolución de la Presidencia por la que se aprueba la implantación del teletrabajo en el Instituto de Turismo de España, O.A. (2019).
- Proyecto piloto de teletrabajo para los letrados de la Subdirección Adjunta de Recursos de la DGT (2018).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Villalba Sánchez, Alicia (2017): "El teletrabajo en las Administraciones Públicas", Lan Harremanak, 36.
- Gómez Urrutia, Verónica y Jiménez Figueroa, Andrés (2015): "Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género". Polis, Revista Latinoamericana, 40.
- Iniciativa efr-Fundación Másfamilia y BICG (2019): Libro blanco del Teletrabajo. Una nueva forma flexible de trabajo. Madrid.
- Luque Parra, Manuel y Ginés i Fabrellas. Anna (2016): Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE. Madrid.

