



TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN

Óscar FERRER CORTINES

Magistrado Juzgado de lo Social nº 4 de Santander

RESUMEN

En este artículo se analiza el trabajo a distancia como una medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tras advertirse que aquél es un método de trabajo de profunda raigambre histórica que trasciende de la vertiente conciliatoria. El estudio se centrará en analizar los principales riesgos (psicosociales y de perpetuación de los roles de género) que comporta como medida de conciliación y las posibles soluciones para abordarlos eficazmente.

TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo a distancia es una modalidad prestacional de trabajo que constituye, a su vez, una gran herramienta de conciliación personal y familiar. No obstante, esta dimensión conciliadora presenta ciertos riesgos, en especial los psicosociales y de perpetuación de los roles de género, que deben ser abordados por el legislador y los negociadores colectivos para evitar su efectiva materialización.

II. TRABAJO A DISTANCIA COMO MÉTODO DE TRABAJO

Una de las grandes ventajas que aporta el trabajo a distancia¹ es una mayor autoorganización en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, convirtiéndose así en una importante herramienta para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

No obstante, no debe confundirse el trabajo a distancia con una mera medida de conciliación pues, ante todo, se trata de un método o modalidad prestacional de trabajo que, además, tiene “un amplio recorrido en la historia social del trabajo, remontándose los sistemas de contratación y subcontratación a domicilio a la Baja Edad Media, y generalizándose con el mercantilismo y la industrialización”².

La actual pandemia de la covid-19 es un buen ejemplo de ello, pues el teletrabajo se ha configurado como un buen remedio para evitar la paralización de la actividad laboral. En este sentido, ya el 12 de marzo de 2020, dos días antes de la declaración por el Gobierno del estado de alarma, las organizaciones sindicales y las empresariales más representativas a nivel estatal aprobaron el «documento de propuestas conjuntas de las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, y empresariales, CEOE y CEPYME para abordar, mediante medidas extraordinarias, la problemática laboral generada por la incidencia del nuevo tipo de coronavirus», entre cuyas medidas se encontraba el teletrabajo. El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia (art. 5), lo que justificó en su exposición de motivos en la necesidad de garantizar la continuidad de la actividad empresarial y de las relaciones laborales, priorizando “sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible”.

La práctica posterior evidenció que el trabajo a distancia fue un instrumento importante para conservar la actividad empresarial en aquellos sectores en que la naturaleza del servicio así lo permitían, lo que provocó un considerable incremento

1 Recordemos que, conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (que procede del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, tras convalidarse y tramitarse como proyecto de ley), el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (como, por ejemplo, la elaboración de artesanías en el domicilio); mientras que el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Por tanto, el teletrabajo es una modalidad o subgénero del trabajo a distancia que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

2 Francisco Alemán Páez, “El trabajo a distancia en la postpandemia”, Revista JJD, enero 2022.

de los porcentajes de teletrabajo en España en relación al periodo prepandémico, donde sólo el 4,8% (951.800 personas) de los trabajadores teletrabajaban más de la mitad de los días. En contraste con este dato, en el segundo trimestre de 2020, según datos del INE, se alcanzó la cota histórica más elevada de teletrabajo en España con un 16,2% de personas que teletrabajaban normalmente desde su hogar (más de tres millones de personas). Y en el último trimestre de 2021 el 7,9 % de los ocupados (1.586.700) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días.

Esta distinción entre trabajo a distancia y conciliación se refleja en el art. 138 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS, en adelante), que regula el procedimiento a seguir en los conflictos relacionados con el trabajo a distancia, al especificar que, cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS, es decir, por el previsto para el ejercicio de tales derechos de conciliación, y no por la tramitación ideada para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia contempladas en el art. 138 bis (precepto incluido tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y, posteriormente, por la disposición final 2.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -LTD, en adelante-).

El deslinde apuntado también se aprecia en el art. 4.5 LTD al proclamar el principio de igualdad y reconocer a las personas que trabajen a distancia el derecho a la adaptación de la jornada, lo que evidencia que teletrabajo y conciliación, aun cuando guardan una indudable interrelación, son dos realidades diferentes.

III. EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN

Partiendo de la autonomía del trabajo a distancia como modalidad prestacional, es cierto que aquél constituye un instrumento de gran importancia para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar (la propia exposición de motivos de la LTD señala esta excelencia del teletrabajo al apuntar que ofrece “mayores posibilidades en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”). De ello ha sido igualmente paradigmático lo acaecido en la pandemia de la covid-19, donde el teletrabajo ha permitido a numerosas familias poder atender a sus hijos confinados o sin clases por las restricciones de la pandemia.

Esta necesidad de conciliación durante la pandemia cristalizó en el Plan MECUIDA, creado por el art. 6 del Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, y que aún sigue en vigor tras ser prorrogado hasta el 30 de junio de 2022 por la disposición adicional 3ª.1 del Real Decreto Ley 2/2022, de 22 de febrero.

El Plan MECUIDA reconoce el derecho a la adaptación de la jornada, incluida la modalidad de trabajo a distancia, cuando fuera necesaria la presencia de los trabajadores para atender y cuidar al cónyuge, pareja de hecho, o familiar por consanguinidad al segundo grado, y además concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la covid-19 (necesidad de cuidado personal y directo como consecuencia directa de la covid-19; decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con la covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; o cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la covid-19).

El Plan MECUIDA, a diferencia del art. 34.8 del 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 -TRLET, en adelante- (que regula con carácter general el derecho a solicitar la adaptación de la jornada), no habla del derecho “a solicitar”, sino que, de forma más directa, afirma que los trabajadores “tendrán derecho” y se añade que “es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora”, pero a pesar de ello no estamos ante un derecho incondicionado o que opera de forma automática, porque la norma a continuación añade que este derecho debe “ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa”. Es decir, debe acomodarse a las necesidades de organización de la empresa³.

No obstante, ya antes de que el virus SARS-CoV-2 apareciera en nuestras vidas, el legislador incluyó expresamente el trabajo a distancia como una modalidad de adaptación de la jornada para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En efecto, el 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, con ocasión de la reforma que operó en el art. 34.8 TRLET, precisó que el trabajo a distancia era una forma de prestación de servicios que podía solicitarse como adaptación de la jornada:

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con

3 Xavier Thibault Aranda, “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”, Trabajo y Derecho, Nº 12, LA LEY 13555/2020.

las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. (...).

Esta reforma vino a anticiparse en cierta medida a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que tiene por objeto establecer derechos individuales relacionados, entre otros, con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores (art. 1). En este sentido, el art. 3 de la Directiva entiende por “fórmulas de trabajo flexible”, la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo. No obstante, ha de indicarse que el plazo para la transposición de la Directiva aún no ha finalizado, extremo que tendrá lugar el 2 de agosto de 2022.

De otro lado, debe advertirse que el acceso al trabajo a distancia como medida conciliatoria es una de las excepciones al carácter voluntario del trabajo a distancia (el art. 5 LTD señala que “el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”), pues el trabajador, al que la empresa ha denegado el teletrabajo, podría reclamar judicialmente tal modalidad de trabajo como adaptación de la jornada del art. 34.8 TRLET o como medida del plan MECUIDA.

IV. CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

Como medida de conciliación, la mayor parte de los pleitos que se han formulado al amparo del derecho a la adaptación de la jornada se han centrado en torno a si el trabajo es necesariamente presencial o si admite la modalidad del trabajo a distancia, lo que generalmente será una cuestión de índole casuístico.

La carga de la prueba sobre la imposibilidad de realizar la prestación a distancia corresponderá a la empresa, conforme a la línea jurisprudencia que exige a aquélla acreditar las dificultades que impiden adoptar las medidas de conciliación, dada la dimensión constitucional de estas. En este sentido se pronunció la STSJ de Galicia de 05 de febrero de 2020, recurso 3191/2020, que reconoció el derecho al teletrabajo a la directora de una residencia y señaló que corresponde a la empresa la carga de probar la imposibilidad del teletrabajo.

También ha sido frecuente la invocación del principio de igualdad para acceder al trabajo a distancia. En este sentido, es interesante la STSJ de Aragón de 17 de noviembre de 2020, recurso 496/2020, que apreció la existencia de una vulneración del derecho a la igualdad de una trabajadora a la que se denegó el derecho

a teletrabajar como medida de adaptación de la jornada. La empresa denegó la solicitud aduciendo que la trabajadora no podía usar su propio ordenador por privacidad y no tenía medios económicos para comprar un portátil. La sentencia rechazó tales razones y dio por probado tanto que esta podía organizar la actividad comercial de la demandante mediante el trabajo a distancia, tal como hizo con las otras dos trabajadoras de análoga actividad y similares circunstancias personales, como que no carecía de posibilidades económicas, dado el coste de la inversión (unos 500 euros) y el hecho de que dos meses después adquirió con similar fin otro ordenador portátil.

De las enormes posibilidades conciliatorias que puede llegar a proporcionar el teletrabajo es paradigmática la STSJ de Galicia de 08 de junio de 2021, recurso 2070/2021, donde una trabajadora se opuso a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que implicaba un cambio de residencia, alegando que puede teletrabajar. El caso enjuiciado abordaba un supuesto en que la empresa, tras centralizar su actividad administrativa en su sede del polígono de Pocomaco (A Coruña) y careciendo en la provincia de Lugo de personal de la categoría de auxiliar administrativo, entendió que la única posibilidad de ofrecer a la actora (auxiliar administrativo) ocupación efectiva en tareas de su categoría era mediante su traslado a dicha sede.

La Sala entendió que estábamos ante un caso improcedente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, razonando que, teniendo en cuenta la categoría profesional de la demandante, que es auxiliar administrativa y que realiza las tareas propiamente dichas de administrativo, como elaborar facturas, recibos, cartas, archivar, recibir y editar mails y notificaciones etc., y el hecho constatado de que existe un protocolo de teletrabajo, no parecía justificada la decisión de la empleadora del traslado de la demandante para que acudiera a prestar sus servicios en el polígono de Pocomaco de A Coruña, cuando puede realizar sus funciones desde Mondoñedo a través de los modernos medios de comunicación existentes actualmente, como internet y otros.

V. RIESGOS DEL TRABAJO A DISTANCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN

1. Riesgos psicosociales

La utilización del trabajo a distancia, aun cuando entraña indudables ventajas para conciliar la vida personal, familiar y profesional, también conlleva algunos riesgos que no deben obviarse.

En efecto, el trabajo a distancia puede propiciar un “desdibujamiento de límites”, es decir, la superposición entre el ámbito privado y la vida personal del trabaja-

dor y el trabajo remunerado, una ambigüedad entre trabajo y tiempo libre, lo que complica la separación entre vida familiar y trabajo y provoca un aumento en los conflictos domésticos motivados por el trabajo⁴, mayor estrés y aumento de las jornadas de trabajo (riesgos psicosociales).

De estos riesgos es consciente el Manual de buenas prácticas en teletrabajo de la OIT, hasta el punto de que considera que una de las condiciones que han de darse para que se incrementa la probabilidad de éxito del teletrabajo es que, previamente al establecimiento del sistema de teletrabajo, el teletrabajador sea capaz de armonizar su vida familiar y laboral (punto 6.4.3 del Manual).

Distintas herramientas pueden paliar estos inconvenientes. El primero de ellos es el derecho a la adaptación de la jornada, pues como ya se ha avanzado, no debe confundirse conciliación con teletrabajo, de manera que las personas que trabajan a distancia también ostentan dicho derecho. Es decir, la adaptación de la jornada no solo es una vía más de acceso al trabajo a distancia sino un derecho que detentan las personas que trabajan a distancia a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar. Recordemos, en este sentido, que el art. 4.5 LTD reconoce a las personas que trabajen a distancia el principio de igualdad y, por ende, el derecho a la adaptación de la jornada:

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y responsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Esta precisión del legislador “a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar” es importante, pues podría pensarse que la particular situación del trabajador a distancia le permite *per se* el cuidado de sus familiares y que, por lo tanto, al diferir sus circunstancias de las propias de los trabajadores presenciales, puede ser tratado también de forma distinta en este punto. Pues bien, la Ley despeja cualquier duda exigiendo el mismo trato a estos trabajadores en materia de adaptación horaria, aunque sus circunstancias sean distintas⁵.

Un segundo instrumento para atenuar los riesgos psicosociales apuntados es el pacto de una flexibilidad horaria, de tal forma que la persona trabajadora pudiera organi-

4 Livina A. Fernández Nieto, “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”, LA LEY nº 9708, 02 de octubre de 2020.

5 Jesús Rodríguez Hernández, “Pequeño resumen acerca de la normativa de trabajo a distancia”. Diario La Ley, Nº 9783, 3 de febrero de 2021.

zar, dentro de unos límites, el tiempo de prestación de servicios, y ello complementado con una adecuada efectividad del derecho a la desconexión digital, para evitar que esa flexibilidad acabe traduciéndose en jornadas excesivamente prolongadas⁶.

El art. 13 LTD facilita este instrumento de flexibilidad:

*Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.*

Por ejemplo, es perfectamente posible pactar un horario mínimo dentro de la jornada durante las cuales el teletrabajador deberá atender obligatoriamente sus tareas, de manera que durante ese período de tiempo deberá estar obligatoriamente conectado y trabajando, pudiendo distribuir el resto a lo largo del día según sus intereses; o se podrán establecer períodos obligatorios de presencia en el centro de trabajo (respetando la exigencia de que sea trabajo a distancia de “carácter regular”).

2. Perpetuación de los roles de género

Otro de los riesgos que acapara el teletrabajo como medida de conciliación es la perpetuación de los roles de género, lo que ya es una realidad en otras instituciones favorecedoras de la conciliación, como las reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos o las prestaciones de maternidad.

Siguiendo el estudio realizado por Susana Romero Pedraz y José Varela Ferrio (“Teletrabajo y corresponsabilidad”, Servicio de Estudios de UGT, 24 de septiembre de 2021), resulta que el equilibrio de género en el teletrabajo, en la UE 28 de antes de la pandemia, era equitativo (fuente de Eurostat): las diferencias no superaban los 5 puntos porcentuales en ningún país europeo; el que más se acercaba era Finlandia, con un 4,6% de hombres que teletrabajaban más que las mujeres; 18 de los Estados Miembros podrían considerarse en paridad absoluta (diferencial menor a un 2%); en 15 de ellos el número de hombres que teletrabajaban era superior al de mujeres; y España se encontraba en este grupo de países donde el número de teletrabajadores varones es superior: 8,8% de hombres por un 7,8% de mujeres en 2019. “Parece comprobarse por tanto que, en función de los datos europeos, nacionales y de empresa, el teletrabajo presenta un sesgo de género mucho menor que otras alternativas, de manera que parece evidente que el teletrabajo presenta un gran potencial como herramienta de conciliación corresponsa-

6 Vanesa Cordero Gordillo, “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *IusLabor* 2/2021.

ble, entendiendo como corresponsabilidad el uso paritario tanto por mujeres como por hombres”⁷.

Sin embargo, los datos de la EPA (periodo 2T 2020 a 3T 2021) reflejan que la adopción del teletrabajo es superior entre las mujeres. Esta diferencia es mayor en el teletrabajo regular (más de la mitad de los días), siendo la mayor distancia la que se produjo en el segundo trimestre de 2020 en el que el porcentaje para las mujeres está más de 4,5 puntos por encima que el de los hombres. En los demás trimestres las mujeres están entre uno o dos puntos porcentuales por encima, salvo en el tercer trimestre de 2021 donde la diferencia es de 0,6 puntos más que los hombres, si bien también es menor el porcentaje de teletrabajo de ambos sexos (8%).

En cuanto al trabajo desde el domicilio de manera ocasional, la prevalencia ha sido también mayor entre las mujeres (excepto el segundo y tercer trimestre de 2020), si bien en el tercer trimestre de 2021 el porcentaje fue el mismo para ambos sexos (4,7%).

De estos datos puede colegirse que el trabajo a distancia es mayor entre las mujeres a medida que los porcentajes generales de teletrabajo ascienden (antes de la pandemia, cuando la prevalencia del teletrabajo era mayor entre los hombres, solo el 4,8% de los trabajadores teletrabajaban normalmente, mientras que durante la misma, cuando la preeminencia es femenina, los porcentajes de teletrabajo han oscilado entre un 16,2% y 8%) y, en todo caso, cuando el teletrabajo es habitual.

Con tales datos, el riesgo de perpetuación de los roles de género, aun cuando menor que en otras instituciones, existe.

El legislador es consciente de este peligro en diversos textos. Así, de un lado, el art. 6.1 (Plan MECUIDA) del Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ya advierte que el derecho que reconoce tiene como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles de género:

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

7 Susana Romero Pedraz y José Varela Ferrio, “Teletrabajo y corresponsabilidad”, Servicio de Estudios de UGT, 24 de septiembre de 2021.

Asimismo, el art. 8.3 LTD contiene un mandato para que los convenios o acuerdos colectivos, destinados a regular materias con trascendencia en el sesgo de género (como el paso del trabajo presencial a distancia o viceversa, o las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias) eviten la perpetuación de roles y estereotipos de género y fomenten corresponsabilidad entre mujeres y hombres:

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Como se observa, este precepto resulta también trascendente en materia de formación y promoción profesional, donde el riesgo de perpetuación de roles de género pueda hacer especial mella, pues diversos estudios concluyen que se van a dar los mayores ascensos a quienes acudan presencialmente a la oficina, circunstancia que genera a su vez un cierto temor al teletrabajo según las diferentes encuestas realizadas.

De ahí que el art. 10 LTD (promoción profesional) deje claro que “las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional” e imponga un deber a la empresa de informar a las personas que trabajen a distancia “de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia”⁸. Y el art. 9 LTD, en la misma línea, dispone que “las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia”.

8 En relación a la obligación de información contenida en dicho precepto, ha de advertirse que el art. 6.5 LISOS tipifica como infracción leve el no informar a los trabajadores a distancia sobre las vacantes existentes en la empresa.

Por último, la OIT tampoco ha sido ajena a este sesgo de género y ya expresó en el año 2001 que el “desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación brinda un gran número de nuevas oportunidades para las mujeres. Sin embargo, salvo que estas posibilidades se vean respaldadas por la formulación deliberada de políticas capaces de garantizar la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TIC destinada a mujeres, así como las políticas de apoyo a las familias en los lugares de trabajo en los que se desarrolla la economía de la información, los viejos sesgos vinculados al género persistirán”⁹.

VI. CONCLUSIONES

El negociador colectivo tiene un papel protagonista en la LTD pues son abundantes las llamadas a los convenios en las diferentes áreas que regula y, como colofón, la disposición adicional primera contempla, a modo de cajón de sastre y cierre de la intervención convencional, una remisión a la negociación colectiva para la regulación de ciertas materias.

En consecuencia, el convenio colectivo se va a erigir en el centro de atención de cara a una regulación flexible de la jornada que ataje los riesgos psicosociales, así como para articular mecanismos que eviten la perpetuación de los roles de género.

En definitiva, habrá que estar atentos para que el trabajo a distancia como medida de conciliación no termine empeorando las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras ni convirtiéndose en otra institución cargada de un intenso sesgo de género como ya ocurre con otras vinculadas al cuidado de menores y familiares.

9 Manual de buenas prácticas en teletrabajo.

