



EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE: POSIBILIDADES, TENSIONES Y DESAFÍOS ACTUALES

Presentado por:

Constanza Taccari

Tutorización:

Nuria Reche Tello

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (2013)

[Interuniversitario / A distancia]

[XVI Edición]

Curso académico 2022 / 2023

Primera convocatoria

Orientación cursada: Agente de igualdad de oportunidades

Palabras clave: **conciliación corresponsable – teletrabajo – perspectiva de género.**

RESUMEN – PALABRAS CLAVE

Durante los últimos años, el teletrabajo se ha consolidado y ha cobrado protagonismo en diferentes sectores del mundo del trabajo. El avance de las nuevas tecnologías, la pandemia del año 2020 y las propuestas que llegan de la mano de las nuevas generaciones de personas trabajadoras han sentado las bases para que esto suceda. Al mismo tiempo, la sociedad parece buscar cada vez más alternativas que aporten una mayor flexibilidad laboral y avances en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. A partir del entrecruzamiento entre esos temas es que surge la pregunta que da origen a este trabajo: *¿puede el teletrabajo ser una medida que promueva la conciliación corresponsable?* A lo largo de la revisión conceptual y normativa que aquí se expone, y de un análisis con perspectiva de género, se demuestra que teletrabajar no es sinónimo de conciliar, y que, actualmente, no puede afirmarse que el trabajo sea una medida de promoción de conciliación corresponsable, aunque puede llegar a serlo. Para que esto suceda, deberán revisarse aspectos fundamentales que involucran a las empresas, a las personas y a la sociedad, y que implican realizar ajustes en la distribución de tareas y de responsabilidades –tanto en el mundo laboral como fuera de él–, y en los roles de género que continúan vigentes en la sociedad.

PALABRAS CLAVE: conciliación corresponsable – teletrabajo – perspectiva de género.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. OBJETIVOS	7
III. METODOLOGÍA	7
IV. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO-JURÍDICO SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y TELETRABAJO	8
1. <i>Conciliación, corresponsabilidad y conciliación corresponsable</i>	8
1.1 Algunas aproximaciones conceptuales.....	8
1.2 Encuadre normativo de la conciliación corresponsable.....	10
1.2.1 Los derechos de conciliación en el ámbito internacional y en la Unión Europea.....	10
1.2.2 Los derechos de conciliación en el ámbito estatal.....	12
2. <i>Teletrabajo: una modalidad de trabajo posible</i>	16
2.1 Nociones introductorias sobre tiempo, trabajo y teletrabajo.....	16
2.2 Encuadre normativo del teletrabajo en España y su relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	19
V. CAPÍTULO II: TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE: ANÁLISIS DE UNA REALIDAD COMPLEJA	22
1. <i>Teletrabajo y brecha de género: las mujeres, perdedoras otra vez</i>	22
2. <i>¿Qué está pasando en la negociación colectiva?</i>	26
3. <i>Conciliación y teletrabajo: orígenes distintos, ¿un destino común?</i>	28
VI. CAPÍTULO III: “ESO QUE LLAMAN AMOR”: TEJIENDO LAS REDES QUE NOS SOSTIENEN	30
1. <i>Contexto: prácticas profesionales en la Asociación “Va De Cuentos”</i>	30
2. <i>Eso que llaman amor: de la idea a la práctica</i>	31
3. <i>Algunos aportes desde una perspectiva psicológica</i>	34
VII. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN	36

VIII. BIBLIOGRAFÍA	40
IX. NORMATIVA CONSULTADA.....	42
X. ANEXOS.....	43

I. INTRODUCCIÓN

Los grandes cambios que se vienen generando desde hace tiempo en el mundo laboral han puesto en jaque las formas tradicionales de producir y de entender al trabajo. Es posible identificar múltiples factores que han impulsado estos cambios: una virtualidad que se impone con fuerza durante la pandemia del Covid-19, desarrollos vinculados a la inteligencia artificial y el uso cada vez más predominante de nuevas tecnologías, la revisión de antiguos paradigmas y apertura hacia nuevos modelos de trabajo –que llegan, principalmente, de la mano de las nuevas generaciones– son algunos de ellos.

En este escenario dinámico y complejo, la digitalización de diferentes procesos laborales –incluso de aquellos que hasta hace poco parecían no ser compatibles con la modalidad virtual– parece ser un tema que ocupa la centralidad de muchos debates actuales. “*¿Presencialidad o virtualidad?*” “*Volver a la oficina... ¿sí o no?*” “*¿Cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar desde casa?*”, son algunos de los interrogantes que escuchamos actualmente. Las posturas y opiniones sobre este tema son muy diversas, y los nuevos desafíos que se instalan en este escenario también.

Estos años de intensos cambios y del estallido de modalidades de trabajo a distancia han exigido la reformulación de la normativa que regula este tema. Y, si bien podríamos pensar que es una “ola” que todavía estamos atravesando, lo cierto es que ya podemos observar los efectos que estos cambios han generado en nuestra realidad social. En este sentido, es importante aclarar que este trabajo se plantea desde un enfoque interdisciplinar, ya que la formación de base de la autora es la psicología, pero se pretenden combinar los aportes de este campo de las ciencias sociales con los de la ciencia jurídica y los estudios de género, generando entre todos ellos interesantes diálogos, entrecruzamientos y reflexiones conjuntas.

Teniendo en cuenta este marco, algunos de los interrogantes que nos han guiado para delimitar nuestro objeto de estudio han sido los siguientes: ¿Qué sucede con las tareas del hogar, de cuidado y de crianza en estos nuevos escenarios laborales? ¿de qué manera se distribuyen estas tareas y quienes las asumen? ¿Es lo mismo para una mujer que para un hombre trabajar desde casa? En aquellos hogares donde conviven personas trabajadoras y personas que necesitan cuidados especiales, ¿cómo se organizan las tareas y los tiempos? ¿Es posible conciliar corresponsablemente en estos contextos? ¿Quiénes asumen mayores costos?

La pregunta clave, entonces, que orientará este recorrido es: *¿puede ser el teletrabajo una medida para la promoción de la conciliación corresponsable?* A lo largo de los desarrollos que aquí se exponen buscaremos dar respuesta, al menos de

manera parcial, a este interrogante. Para eso, seguiremos una metodología que organiza el trabajo en tres grandes partes, de la siguiente manera:

En un primero momento, delimitaremos el marco teórico-jurídico en el que se inscriben tanto los derechos de conciliación –a nivel internacional, europeo y estatal– y el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios –revisando sus orígenes, la normativa que lo regula y sus potencialidades–. Este recorrido por la normativa actual nos resultará útil para observar cómo se van concretando los derechos de conciliación en la legislación, y cómo puede inscribirse el teletrabajo en ese contexto, como herramienta que permita garantizar la presencia de las personas en sus trabajos y promueva, a la vez, una conciliación corresponsable.

En un segundo momento, buscaremos desarrollar un análisis que tome como punto de partida nuestro marco teórico-jurídico, y se sumerja en las tensiones, desafíos, cuestiones a resolver, limitaciones y potencialidades del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable. Para eso, revisaremos la brecha de género en el teletrabajo, observaremos qué está ocurriendo en nuestras empresas y buscaremos puntos de encuentro y líneas de acción, siempre a la luz de una perspectiva de género.

En un tercer momento, observaremos cómo todo lo desarrollado hasta aquí se traduce en una experiencia práctica: un taller diseñado e impartido durante la estancia en prácticas de la alumna, en el contexto de este Máster, donde todos los conceptos estudiados durante las asignaturas y recuperados para la elaboración de este trabajo se materializan en la vida de las mujeres que han participado de este taller, y cobran una dimensión real y concreta. De esta forma, observaremos cómo la teoría se enlaza con la práctica, y se generan conversaciones entre postulados propios de la psicología y de los estudios de género.

Por último, buscaremos arribar a unas conclusiones que de ninguna manera pretenderán dar cierre a este tema, sino todo lo contrario: buscan ser simplemente puntos a partir de los cuales abrir nuevas líneas de investigación y seguir desarrollando este tema tan importante como necesario. Dichas conclusiones se traducirán en sugerencias y/o recomendaciones para el diseño de estrategias que se dirijan a la implementación del teletrabajo como medida que verdaderamente promueva una conciliación corresponsable, siempre orientadas a la erradicación de todo tipo de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

II. OBJETIVOS

Generales:

- Analizar la viabilidad del teletrabajo como medida de promoción de conciliación corresponsable, desde una perspectiva de género.
- Generar aportes para el desarrollo de propuestas que promuevan una conciliación corresponsable en el teletrabajo.

Específicos:

- Definir el marco teórico-jurídico que regula la conciliación corresponsable a nivel local, autonómico, estatal e internacional.
- Delimitar el encuadre teórico-jurídico del teletrabajo en España.
- Realizar un análisis crítico del tema a partir de la literatura científica y la jurisprudencia actual sobre el mismo.
- Proponer líneas de acción específicas orientadas a promover una conciliación corresponsable en contextos de teletrabajo.

III. METODOLOGÍA

El objetivo principal de los desarrollos que aquí se presentan es la elaboración de un trabajo académico extenso, cuyo punto de partida será una revisión bibliográfica profunda sobre un tema que se encuentra directamente relacionado con la orientación profesional cursada en este máster: agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para esto, la metodología de trabajo será la siguiente:

En primer lugar, se definirán conceptos teóricos-jurídicos vinculados a la conciliación corresponsable y al teletrabajo, buscando alcanzar una comprensión profunda de los términos y del marco normativo que los regula. En segundo lugar, se llevará adelante un análisis crítico de la literatura científica y de la jurisprudencia sobre este tema. Por último, desarrollaremos una experiencia –derivada de las prácticas profesionales de este Máster– que resultará útil para analizar cómo se traduce la teoría en términos prácticos y reales.

Por último, se pretende arribar a unas conclusiones que resulten útiles para plantear posibles líneas de acción a futuro, orientadas a la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres. Todo este trabajo se enmarca en una perspectiva de género, encuadre fundamental que dará sustento a todos estos desarrollos, y que se vincula con el posicionamiento ético-profesional que se pretende construir y sostener por parte de la alumna.

IV. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO-JURÍDICO SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y TELETRABAJO

1. Conciliación, corresponsabilidad y conciliación corresponsable

1.1. *Algunas aproximaciones conceptuales*

Para comenzar a situar nuestro objeto de estudio, es importante definir las categorías que serán ejes de este trabajo. En primer lugar, tomaremos como punto de partida la división sexual del trabajo, que conforma la base del sistema económico que tenemos actualmente. En este sistema, es posible identificar “dos caras de una misma moneda”, mediante las cuales se sostienen y reproducen desigualdades de género: el empleo y la familia.

Como es sabido, durante mucho tiempo las mujeres han sido relegadas al ámbito privado, posicionadas como las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados dentro de los hogares. Los hombres, por su parte, han ocupado y dominado históricamente el espacio público, constituyéndose como principales proveedores de bienes materiales para sus familias, con muy poca o nula participación en las tareas del hogar.

Pero este modelo de organización familiar y división del trabajo comienza a romperse con el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral –entre los años 70 y 80, aproximadamente–, que impone la necesidad de un reajuste en los roles familiares y una mayor implicación de los poderes públicos para facilitar que parejas con doble ingreso también puedan hacerse cargo de las personas dependientes de sus familias y de las tareas del hogar. Esa nueva forma de organizar y estructurar los entornos privados y también laborales tiene que ver, precisamente, con el concepto de conciliación, entendido como la necesidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral (Pérez Sánchez y Gálvez Moro, 2009).

A la luz de la realidad actual, y de las grandes desigualdades de género aún vigentes en el mundo del trabajo, cabe preguntarnos si realmente las medidas que se han implantado desde entonces a favor de la “conciliación” han buscado facilitar también la organización de los hombres con respecto a sus diferentes responsabilidades. En la práctica, nos encontramos con medidas y acciones dirigidas exclusivamente a mujeres, y este es uno de los grandes problemas de las propuestas vinculadas a la conciliación. En este sentido, Ballester Pastor (2015, 55) explica que:

[...] El antiguo concepto de conciliación se movía en un espacio excesivamente estrecho de mero equilibrio temporal articulado en torno al *derecho de ausencia* (permisos), sin pretensiones adicionales de implicación de otros sujetos. Esa

perspectiva clásica de la conciliación dejaba en el estricto espacio doméstico el reparto de responsabilidades y tenía como solo objetivo el establecimiento de mejoras, supuestamente neutras para que, fuera quien fuera el encargado del cuidado conforme al reparto establecido, pudiera compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales [...].

Precisamente en esa supuesta “neutralidad” ha radicado el riesgo de que se perpetúe el rol tradicional de las mujeres como principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados, lo cual finalmente ha ocurrido. Para buscar propuestas que promuevan una igualdad real entre mujeres y hombres, era necesario avanzar incorporando la perspectiva de género que posibilite dar cuenta de la relación histórica que existe entre mujeres y tareas de cuidados, y al mismo tiempo buscar un reparto más equitativo de esas tareas.

Ballester Pastor (2015) continúa explicando que el término *corresponsabilidad* emerge precisamente con este objetivo: el de trascender los meros derechos de ausencia para buscar la implicación de otros sujetos y entidades en el tema. No se trata de buscar exclusivamente la implicación de hombres en tareas de cuidado, sino también de otros actores sociales. La autora señala la responsabilidad que tienen tanto las unidades familiares, como las empresas y la sociedad toda, en la tarea de gestionar adecuadamente los tiempos de trabajo, entendiendo que los derechos de corresponsabilidad no son derechos de ausencia, sino, sobre todo, derechos de presencia.

Podríamos afirmar, entonces, que las propuestas vinculadas a la corresponsabilidad implican un avance en el modo de abordar este tema. Ya no se trata de acciones concretas dirigidas hacia mujeres, sino que se pretende colocar el foco de atención en *otros modos de organización social posibles*, más justos y democráticos para todas las personas. Desde esta mirada, se hace énfasis en las actuaciones de las organizaciones y las empresas, buscando cuestionar las formas en las que se distribuyen trabajos, tiempos, roles y tareas, tanto en el ámbito público como en el privado.

Ahora bien, en los últimos años emerge el concepto de *conciliación corresponsable*. Así, nos encontramos frente a un término superador, que recoge las concepciones anteriores y genera aportes a nivel conceptual. La Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (2020) explica que la conciliación corresponsable supone un avance en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que busca un equilibrio entre el desarrollo de la vida profesional, familiar y personal, de manera que los trabajos para el cuidado y el

sostenimiento de la vida no perjudiquen el desarrollo laboral de las personas –de todas las personas–, y viceversa.

Para alcanzar ese objetivo, la conciliación corresponsable propone que todas las personas que forman parte de una unidad familiar coparticipen –de manera justa y equilibrada– en las obligaciones vinculadas al mantenimiento de la vida. Además, será fundamental el papel que asuman las instituciones, ya que es necesario que impulsen políticas públicas que procuren un equilibrio entre tiempos laborales, personales y sociales.

1.2. *Encuadre normativo de la conciliación corresponsable*

1.2.1 Los derechos de conciliación en el ámbito internacional y en la Unión Europea

El desarrollo de políticas y derechos de conciliación de la vida personal y laboral –en adelante DCPL– en el contexto jurídico internacional se vincula directamente con el incremento del interés por este tema en diferentes partes del mundo. Ya en el año 1981 la Organización Internacional del Trabajo –en adelante OIT– en su Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, colocaba el foco de atención en este tema, y advertía acerca de la necesidad de que los gobiernos otorguen facilidades en el trabajo a aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, con el objetivo de crear la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras. La OIT continuó abordando este tema en convenios y documentos posteriores, como por ejemplo el N° 110, sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor y el 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

Por otra parte, un hito clave para el avance de los DCPL en el contexto internacional es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres –CEDAW–, que ha sido ratificada por muchos países de todo el mundo, entre ellos España –concretamente en el año 1983–. Otro punto de inflexión sumamente importante para la igualdad de género ha sido la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing –en el marco de la Conferencia mundial de Beijing organizada por Naciones Unidas, en 1995–, donde se establecen objetivos y medidas para el avance de las mujeres en diferentes esferas de la vida y para la erradicación de la desigualdad de género.

En el ámbito de la Unión Europea –en adelante UE–, la transversalidad de género ha tenido un lugar muy importante como principio básico en las políticas de igualdad de toda la comunidad. El propio Tratado de la Unión Europea –documento que establece los principios fundamentales de la UE– y los posteriores Tratados que lo

modifican y completan –Ámsterdam, 1997, Niza, 2002 y Lisboa, 2007– destacan la importancia de la promoción de igualdad de género para un desarrollo económico equilibrado y sostenible:

La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes [...] un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer [...]. (Tratado de Ámsterdam, 1997).

Pero los DCPL no siempre han estado vinculados a la promoción de igualdad entre mujeres y hombres. Ballester Pastor (2010) ha estudiado el recorrido de estos derechos en la UE, identificando tres etapas fundamentales: en la primera, los DCPL no aparecían formulados en los textos legales, aunque sí se ligaban con la igualdad de género. En la segunda, los DCPL se relacionan, casi exclusivamente, con el ingreso de las mujeres al mercado laboral. Finalmente, en la tercera etapa que desarrolla la autora, estos derechos vuelven a conectarse con la igualdad de género, a partir de propuestas que buscan promover la corresponsabilidad en las familias y permisos que no aparten a las personas de sus puestos de trabajo.

Es en los años noventa cuando la conciliación comienza a pensarse como un objetivo importante para la UE, aunque aún no se vincula con la igualdad de género, y sí con la inserción y desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo. En el Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) se establece que:

Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Además de este importante documento, existieron muchas otras normativas en el marco de la UE que han sido fundamentales para el avance de los DCPL, hasta llegar al punto en el que nos encontramos hoy. Por ejemplo, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la promoción de la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, establece un permiso de maternidad de catorce semanas como mínimo, y el derecho a recibir una prestación económica. Por otra parte, la Directiva 2010/18 del Consejo, de 8 de marzo de 2010, de permisos parentales –derogada por la Directiva 2019/1158– establece cuatro meses de permiso parental, de los cuales al menos uno debe ser intransferible. Además, en su cláusula N.º 6, se regula por primera vez la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo al incorporarse luego del permiso parental.

De esta manera, los DCPL se van concretando en la normativa de la UE, hasta que llega, en el año 2019, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores. Esta normativa establece varios aspectos que es interesante recuperar para nuestro recorrido:

En primer lugar, la directiva propone leer a los DCPL desde una perspectiva de promoción de la igualdad de género. Se insiste en la importancia de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución. En segundo lugar, se destaca la responsabilidad compartida que tienen hombres y mujeres en lo que respecta a la crianza, las tareas domésticas y de cuidados, y la importancia de realizar un reparto igualitario de dichas responsabilidades.

En tercer lugar, se establece un permiso de paternidad de diez días de duración, que será retribuido de la misma manera que la prestación de una baja por enfermedad. Además, se amplía la intransferibilidad del permiso parental a dos meses, y se introduce un nuevo permiso para el cuidado de familiares. Por último, la directiva promueve la adopción de fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitores o cuidadores. Estas fórmulas incluyen el trabajo a distancia, los calendarios laborales flexibles y la reducción de las horas de trabajo¹

Pese a los claros avances que han introducido estas normativas, y de que son muchos los estudios que demuestran que aquellos hombres que hacen uso de los permisos parentales están más implicados en las tareas domésticas y de cuidados que quienes no los utilizan, podemos observar que, en el ámbito de la UE, la figura paterna ocupa un lugar complementario a la madre durante los primeros días posteriores al nacimiento –un mero “ayudante”–, que resulta absolutamente insuficiente, siendo la propia norma la que coloca a los padres en este lugar. Lo positivo es que el reconocimiento hacia las necesidades de cuidados es cada vez mayor, como también lo es la importancia que se le otorga a la adaptación de horarios y modalidades que no aparten a las personas de sus puestos de trabajo.

1.2.2 Los derechos de conciliación en el ámbito estatal

La regulación internacional y europea sobre los DCPL ha sentado las bases para el desarrollo de políticas en la misma línea por parte de los Estados Miembros.

¹ En relación con este punto, es importante destacar que la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, de la Comisión Europea (Comisión Europea, 2020) ha señalado a las fórmulas de trabajo flexible como la mejor alternativa para lograr avances en materia de derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

Concretamente en España, ya existía un importante recorrido normativo que fue la base sobre la cual se han ido instalando las nuevas propuestas vinculadas a la corresponsabilidad. De hecho, la propia Constitución Española establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14, y en su artículo 9.2 destaca la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para garantizar la igualdad efectiva para individuos y grupos de personas.

En relación con el recorrido de los DCPL en España, encontramos que hubo un primer momento donde la normativa los vinculaba con los derechos de las mujeres trabajadoras, especialmente en la etapa del embarazo y la maternidad, en consonancia con lo que ocurría en toda la UE. La Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, que establece el permiso de maternidad de dieciséis semanas, establece que cuatro de esas semanas podrán ser transferibles al padre, en lo que constituye un primer paso a lo que luego nombraríamos como “medidas de conciliación corresponsable”.

Más adelante, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, coloca el foco de atención en los llamados “derechos de ausencia”, es decir, derecho que apartan a las personas de sus trabajos –como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial y a las excedencias–. Además, esta norma establece la posibilidad de transferir al padre hasta diez semanas del permiso de maternidad, que puede disfrutarlas de forma simultánea con la madre.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante LOIEMH–, que constituye la “piedra angular” de las políticas de igualdad en España, ha marcado un antes y un después en la concepción de los DCPL, colocándolos como un elemento fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Ya en su preámbulo, la LOIEMH reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y también fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación con las obligaciones familiares.

Además, en su artículo 14, la LOIEMH destaca, entre las actuaciones de los poderes públicos: «el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia». Además, en su artículo 44.1, sostiene que: «los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras

en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio».

Una de las medidas más importantes que incorpora la LOIEMH es el permiso de paternidad de trece días, pero no efectúa ninguna modificación en los permisos de maternidad y lactancia. A pesar del avance que esta medida supone, es importante tener en cuenta que, si la finalidad es facilitar y fomentar la corresponsabilidad de ambos progenitores, esto tendrá que ver con el desarrollo de políticas que permitan no sólo la presencia, sino fundamentalmente la responsabilidad de los varones en el ámbito familiar. Entonces, solo mediante un ejercicio corresponsable de los DCPL será realmente posible contribuir al fin último de la corresponsabilidad, que es eliminar la discriminación relacionada con las responsabilidades familiares que siguen asumiendo mayoritariamente las mujeres (Reche Tello, 2018).

Por su parte, Ballester Pastor (2012) explica que la LOIEMH se limitó a tener un sentido meramente enunciativo, a corregir defectos de la normativa española y a incorporar novedades que en lo formal parecían interesantes pero que luego, en la práctica, han resultado incompletas. Podemos decir que en el ámbito de la corresponsabilidad los postulados de esta ley han sido muy escasos.

Algunas de las limitaciones de los LOIEMH fueron: mantener la titularidad materna para la prestación de maternidad y el disfrute condicionado parcial del padre, no ha contemplado otros modelos familiares -por fuera de los tradicionales-, la rigidez del permiso de paternidad -de manera que no se favorece el reparto de responsabilidades entre progenitores-, y la formulación incompleta del derecho a la adaptación de la jornada.

Años más tarde, y considerando los escasos resultados de la LOIEMH, nace el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, propone cambios vinculados a la conciliación de la vida personal y laboral.

Entre las reformas más importantes que establece esta normativa, encontramos la incorporación del “permiso por nacimiento y cuidado de menor”, que unifica la licencia por maternidad biológica y el permiso por paternidad en una sola categoría. García Campá y Ventura Franch (2021) sostienen que este nuevo permiso cumple con las denominadas cuatro “ies” para garantizar un ejercicio realmente corresponsable de los derechos de conciliación: en primer lugar, la titularidad individual, en segundo lugar, el ejercicio intransferible -este puede ser uno de los puntos centrales en el camino hacia la corresponsabilidad-, en tercer lugar, la igual duración, y, por último, la remuneración íntegra.

Al mismo tiempo, este Real Decreto Ley avanza en el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida personal y laboral. En este punto es importante recordar que la LOIEMH ya había introducido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo apartado –octavo, 34.8– según el cual se reconoce el derecho de la persona trabajadora a adaptar su jornada en función de que sea compatible con su vida personal –es decir, por motivos de conciliación–, siempre y cuando se respeten los términos establecidos en la negociación colectiva o acuerdo con la empresa.

Lo que hace el RDL 6/2019 profundiza en este punto, otorgándole una mayor importancia, mayor regulación y efectividad a este derecho de adaptación de jornada. Esto queda reflejado en la claridad de la norma cuando indica que las personas tienen derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo, del tiempo de trabajo y la forma de prestación –incluyendo la modalidad de trabajo a distancia–, para que el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral se vuelva una realidad concreta. Al respecto, Lousada Arochena (2019) explica que no se trata solo de adaptar la duración, la distribución o la ordenación del tiempo de trabajo durante la jornada, sino que afecta también la forma en la que se prestan los servicios, incluyendo la posibilidad de trabajar a distancia. Además, este RDL establece que las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas podrán solicitar la adaptación de jornada hasta que los/as menores tengan doce años.

De esta manera llegamos a la actualidad, y no podemos dejar de mencionar al nuevo Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que incluye diferentes medidas para el ámbito laboral y modifica artículos del Estatuto de los Trabajadores, obedeciendo a la necesidad de trasposición –aunque algo tardía, podríamos decir– al ordenamiento interno de la Directiva 2019/1158. Concretamente en relación al tema que nos ocupa, se destaca la incorporación y/o modificación de los siguientes permisos:

- Adaptación y distribución de la jornada: se establece el derecho a adaptar la duración de la jornada y la distribución de la misma –incluyendo la posibilidad de teletrabajar– para personas que tienen responsabilidades de cuidados para con: hijos o hijas mayores de doce años², conyugue o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.
- Nuevos permisos remunerados: 15 días para matrimonio o registro de parejas de hecho, 5 días por accidentes o enfermedades graves de personas

² De esta manera, se supera uno de los “puntos débiles” del Real Decreto Ley 6/2019, que permitía la adaptación de jornada sólo hasta que los hijos o hijas cumplieren doce años.

dependientes y 4 días por causas de fuerza mayor –por motivos familiares urgentes–.

- Nuevo permiso parental de 8 semanas: es un permiso no retribuido³, intransferible y tiene una duración de 8 semanas en total, hasta que el hijo o hija cumpla los 8 años. Para utilizarlo, la persona trabajadora deberá notificar a la empresa con al menos 10 días de anticipación, a excepción de que se trate de un caso de fuerza mayor.

En términos generales podríamos afirmar que este nuevo RDL implica un avance en materia de conciliación y de igualdad de género, ya que insiste en la importancia de los derechos de presencia, que buscan materializarse mediante la posibilidad de adaptar la jornada laboral para personas con realidades y necesidades familiares cada vez más diversas. No obstante, será necesario matizar algunos aspectos de esta normativa, que serán abordados más adelante.

En síntesis, en este breve recorrido normativo podemos observar cómo los DCPL se van concretando en la normativa tanto internacional como europea y estatal, pasando de ser unos derechos orientados exclusivamente hacia las mujeres trabajadoras, a ser unos derechos vinculados a la promoción de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, las desigualdades de género que aún encontramos en el ámbito laboral dan cuenta de que todavía queda mucho camino por recorrer.

Uno de los puntos más importantes que deberán revisarse es el papel que se les otorga a los hombres en relación con sus responsabilidades domésticas, de cuidados y crianza. ¿Seguirá la normativa ubicándolos como “ayudantes” de las mujeres, o se logrará evolucionar hacia un enfoque que los coloque como actores activos y verdaderamente responsables? Esta es una de las grandes preguntas que nos deja este apartado, sumada a otras que abordaremos en instancias posteriores de este trabajo.

2. El teletrabajo: una modalidad de trabajo posible

2.1 Nociones introductorias sobre tiempo, trabajo y teletrabajo

Para introducirnos en el segundo eje de este marco teórico-jurídico, es conveniente recuperar algunas definiciones que nos permitan pensar al teletrabajo desde una mirada compleja y profunda. En primer lugar, el concepto de *tiempo de trabajo* fue el eje central del primer Convenio Internacional del Trabajo, ya en el año

³ Adelantándonos a nuestro análisis, aquí podríamos pensar si el hecho de que sea un permiso no retribuido ayudará a que sea disfrutado por los varones o no (teniendo en cuenta que, al menos hasta ahora, la experiencia indica que ellos no suelen dar uso a este tipo de permisos no pagos). Entonces, ¿tiene algún sentido que sea intransferible si no se paga?

1919⁴. Más de cien años después, este tema sigue siendo una de las grandes preocupaciones de la OIT, que lo aborda en sus diferentes convenios, normas y recomendaciones. Y es que los grandes cambios que se vienen generando en el mundo laboral exigen la revisión de temas que no son nuevos, pero que necesitan pensarse desde otros enfoques.

Otro concepto importante es el de *soberanía del tiempo*, establecido por la propia OIT como uno de los pilares del trabajo decente. La soberanía del tiempo supone, según Rodríguez Rodríguez (2022, 39) supone «otorgar a la persona trabajadora potestad flexibilizadora sobre su horario laboral, considerando el tiempo de manera más global, de forma que el de trabajo también se amolde al de no trabajo». De hecho, en el año 2019 la OIT ya se pronunciaba en relación a la importancia de la soberanía del tiempo para las personas trabajadoras y su relación con la flexibilidad en los horarios de trabajo:

[...] los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. (OIT, 2019).

Esta importancia que se le otorga a que las personas puedan tomar decisiones acerca de su manera de trabajar en función de sus propias realidades y necesidades se va materializando en diferentes medidas y políticas, en España y en toda la UE. En este sentido, Vega Ruiz (2020, 6) afirma que «la igualdad absoluta en el trabajo es una ambición esencialmente nutrida por la idea de que el progreso social exige que unos métodos de trabajo cada vez más productivos libren a mujeres y hombres de unos horarios de trabajo prolongados y les permitan dedicar más tiempo a lo que ellos deseen».

Podemos decir, entonces, que el teletrabajo es una interesante herramienta que permite que la persona trabajadora adquiera una mayor soberanía sobre su tiempo, lo cual impacta directamente en su salud, bienestar y rendimiento productivo. Pero antes de seguir avanzando, conviene definir claramente de qué hablamos cuando hablamos de *teletrabajo*. Salazar Concha (2007, 71) lo define como:

Una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia

⁴ Convenio Internacional del Trabajo N°1: sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC's para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independientemente del género, edad y condición física.

Entonces, en función de esta definición podríamos decir que, para hablar de teletrabajo, en principio, deberíamos tener en cuenta tres elementos básicos: primero, que la actividad laboral se desarrolle en espacios diferentes a los propios de la empresa, segundo, que sea necesario utilizar las tecnologías de la información y la comunicación –en adelante TIC– y tercero, que se necesiten cambios y/o adaptaciones a nivel organizacional para que el trabajo pueda llevarse a cabo de manera adecuada y satisfactoria, tanto para la persona trabajadora como para la empresa.

Pero el teletrabajo no siempre ha perseguido los mismos objetivos. A lo largo de la historia, desde sus orígenes hasta la actualidad, la implementación de esta modalidad de trabajo ha respondido a diferentes intereses, según cada época y contexto. Roig Berenguer y Pineda-Nebot (2020) explican que el recorrido histórico del teletrabajo puede organizarse en tres grandes etapas, que se resumen a continuación:

La primera etapa se ubica a partir del año 1973, cuando el ingeniero norteamericano Jack Nilles acuñó el término “teletrabajo” para proponer una nueva forma de organización frente a la crisis, buscando llevar el trabajo a los trabajadores, y no a la inversa. Entonces, esta modalidad nace a partir de una búsqueda de reducir el consumo de petróleo y el impacto en el medio ambiente, evitando que las personas tengan que desplazarse –y usar sus coches– para ir a trabajar.

Un segundo momento se ubica en los años noventa, cuando el teletrabajo vuelve a aparecer en escena, de la mano del avance de la globalización y de la gran competencia entre empresas de todo el mundo. El enorme desarrollo tecnológico facilita la instalación del teletrabajo como una alternativa mucho más accesible que años atrás, y las empresas se concentran en mejorar su competitividad en este nuevo escenario mundial. Entonces, el teletrabajo reaparece con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas.

La tercera etapa, explican las autoras, llega en el 2020. A partir de la crisis sanitaria derivada del Covid-19, y del establecimiento de medidas de distanciamiento social para frenar los contagios de la enfermedad, el teletrabajo toma un gran protagonismo como medida que permitió continuar con muchas actividades laborales y económicas. El hecho de que el teletrabajo reaparezca en un contexto de tanta urgencia, sorpresa y desconcierto, y que se instale de una forma tan abrupta –y en la

mayoría de los casos, obligatoria– no son datos menores para entender la normativa actual que lo regula.

En resumen, a partir de esta breve revisión histórica y conceptual podemos afirmar que, ciertos interrogantes y cuestionamientos que se vienen planteando hace tiempo –vinculados al tiempo de trabajo, la soberanía de las personas sobre su propio tiempo y la flexibilidad laboral–, ponen en tensión las maneras tradicionales de trabajar, y son tierra fértil para que emerjan nuevas formas de organización en el mundo laboral. Entre ellas, el teletrabajo se instala como alternativa –en los casos en los que es viable– que puede contribuir a conseguir la ansiada flexibilidad y libertad –de las que hoy tanto se habla–. Ahora bien, será necesario revisar la normativa vigente sobre teletrabajo en España y reflexionar acerca de los desafíos que esta modalidad supone, para luego analizarlo a la luz de una perspectiva de género que nos posibilite pensarlo –o no– como medida que promueva la conciliación corresponsable.

2.2 Encuadre normativo del teletrabajo en España y su relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Si bien las leyes vinculadas al teletrabajo ya se vienen desarrollando hace tiempo, lo cierto es que, luego de la pandemia del año 2020 –y de las medidas derivadas de ella, especialmente en el ámbito laboral–, se ha acelerado un proceso que hizo que el teletrabajo alcance actividades que hasta hace poco tiempo era impensable que pudieran realizarse en esta modalidad. Al mismo tiempo, se vienen generando una serie de revisiones a nivel jurídico vinculadas a nuestro tema de investigación, que recuperaremos a continuación.

Pero antes de adentrarnos en la revisión de la normativa, conviene destacar un punto importante a tener en cuenta: existe un elemento común a todos los niveles – internacional, europeo y estatal–, que tiene que ver con la idea de que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que favorece la conciliación. Entonces, podemos afirmar que se tiene –en términos generales– una visión muy buena del teletrabajo como medida de conciliación (Gala Durán, 2021).

Ahora bien, comenzando por el ámbito internacional, recordemos que la OIT ya había regulado, en su Convenio N.º 177 y en su Recomendación N.º 184, el “trabajo a domicilio”, entendiéndolo como aquel que se realiza en el lugar donde vive la persona trabajadora o en otro local, diferente al lugar de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración económica y con el objetivo de generar un producto o servicio específico. En el contexto de la Unión Europea, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo –de 16 de julio de 2022–, sostiene que el teletrabajo es un medio útil para

que las personas trabajadoras puedan conciliar vida profesional y vida social, y también para otorgarles mayor autonomía en la ejecución de sus tareas.

En el marco de la normativa española, ya en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se reconoce al teletrabajo como una forma particular de organización del trabajo que encaja en el modelo productivo y económico, y que favorece la flexibilidad de las empresas, incrementa las oportunidades de empleo y optimiza el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar.

Sumado a esto, en la reforma del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores⁵, se menciona al trabajo a distancia –entendiendo al teletrabajo como una modalidad de éste– como una medida a la que una persona trabajadora puede acudir cuando tenga necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. En estos documentos ya observamos cómo el teletrabajo se va posicionando y tomando protagonismo como herramienta de conciliación, desde hace muchos años.

Pero la regulación más específica sobre teletrabajo llega, precisamente, en el año 2020, mediante el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia para el ámbito privado, y a través del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en el ámbito público, que introduce además el nuevo artículo 47 bis a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dentro del sector público, en el preámbulo del Real Decreto-ley 29/2020 se indica la regulación del teletrabajo⁶ como una forma de prestación de servicios que aporta múltiples ventajas, entre ellas la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar. Además, se destaca el respeto por los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.

Ahora bien, centrándonos en el sector privado, podemos decir que es precisamente el Real Decreto-ley 28/2020 el que abre el camino para que, en el año 2021, se formule la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia –en adelante LTD–, y que incorpora una serie de aspectos importantes vinculados a la conciliación y a la corresponsabilidad. Ya en su preámbulo, introduce que todos los acuerdos de

⁵ Llevada a cabo mediante 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.

⁶ A diferencia del ámbito privado, en el que se hace referencia al “trabajo a distancia”, en el sector público se habla exclusivamente de “teletrabajo”. Esta es una de las grandes diferencias en las normativas del teletrabajo en ambos sectores en España.

trabajo a distancia dentro de las empresas deben evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Además, el artículo 4 se refiere específicamente a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación. En el apartado N.º 5 de dicho artículo se indica que:

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

En su artículo 5 establece la voluntariedad del trabajo a distancia. Esto quiere decir que debe ser una modalidad elegida por la persona trabajadora y no impuesta obligatoriamente. Además, deberá existir un acuerdo entre las partes, por escrito, donde se establezcan horarios, equipos y/o herramientas a utilizar, medios de control, procedimientos a seguir en caso de dificultades y duración del acuerdo, entre otros aspectos. Por otra parte, en el artículo 8 se hace referencia a la modificación del acuerdo de trabajo a distancia y a la ordenación de prioridades. En el punto 3 de este artículo se establece que:

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.

Y continúa:

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.

En función de todo lo anterior, está claro que la Ley 10/2021 tiene un claro propósito de eliminar roles de género –que colocan en un lugar de desventaja a las mujeres, también en el teletrabajo– y promover una conciliación corresponsable. Aunque, quizás, podríamos decir –a modo de crítica constructiva– que la ley no establece de manera clara los mecanismos que deben implementarse para alcanzar ese objetivo. Además, existe una serie de casos en los cuales la LTD no es aplicable, es decir, “vacíos” en la ley que abren interrogantes y debates al respecto.

Siguiendo a Cremades Chueca (2022), dentro de esos casos encontramos el trabajo a distancia “no regular” –es decir, aquel que no se preste por un período de 3 meses como mínimo, o en un mínimo del 30% de la jornada, o el proporcional en función de la duración del contrato de trabajo– y el trabajo a distancia derivado del derecho de adaptación de la jornada por motivos de conciliación, según el art. 34.8 ET –aunque en relación a esto último existen muchos aspectos poco claros, que luego retomaremos para nuestro análisis.

Por otra parte, Fuentes Gasó, J. R. y Boltaina Bosch, X. (2022) sostienen que existen muchas sombras en relación a la regulación del teletrabajo en el sector público, que dan lugar a debates acerca de la “comodidad” que implica trabajar desde el domicilio para el personal de la Administración, y la necesidad de que se retorne a la presencialidad para atender a los reclamos y demandas de la ciudadanía. Será necesario, entonces, echar luz sobre esas sombras y dar respuesta a esta problemática vinculada a la regulación del teletrabajo en el sector público.

A modo de síntesis podríamos decir que la regulación del teletrabajo sufre grandes modificaciones a partir de la implementación masiva de esta modalidad durante la pandemia del año 2020. Desde entonces, la normativa que se viene desarrollando tiene un claro interés por promover la igualdad entre mujeres y hombres y coloca al teletrabajo como una medida con este mismo objetivo, gracias a su funcionalidad como instrumento de conciliación. Ahora bien, los aspectos poco claros que existen en este tema, que tienen que ver precisamente con la ausencia de directrices sobre cómo promover la conciliación corresponsable a través del teletrabajo, abren paso a nuestro último capítulo, donde buscaremos realizar un análisis del teletrabajo y conciliación desde una perspectiva de género, adentrándonos en sus caminos, sus luces y sus sombras.

V. CAPÍTULO II: TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE: ANÁLISIS DE UNA REALIDAD COMPLEJA

1. Teletrabajo y brecha de género: las mujeres, perdedoras otra vez

Para comenzar este capítulo, es interesante recuperar algunos aspectos importantes trabajados hasta aquí. En primer lugar, las propuestas vinculadas a la corresponsabilidad cuestionan la tradicional distribución de roles y tareas asignadas a las personas según su sexo, y buscan otras formas de organización social que no coloquen a las mujeres en situación de desventaja, sino que sean más justas para todas las personas. En la misma línea, los derechos de conciliación incorporan,

actualmente, una clara perspectiva de género y pretenden ser derechos de presencia, es decir, garantizar la continuidad de las actividades laborales y no promover su interrupción, como sucedía con los derechos de ausencia.

En este marco, el teletrabajo es, antes que nada, una modalidad de trabajo con unas características particulares, que hemos desarrollado anteriormente. Esto, que parece evidente, es clave para entender que esta forma de prestación de servicios es, en principio, solo eso: una opción más, una forma de trabajo posible entre otras existentes. Es a la luz del avance de los derechos de conciliación que el teletrabajo se va configurando como una alternativa posible para la garantía de esos derechos de presencia, ya que permite que las personas continúen con sus actividades laborales. Aquí tenemos un punto fundamental: el teletrabajo no es, en sí mismo, una medida de conciliación. Como afirman Roig Berenguer y Pineda-Nebot (2020), el teletrabajo no nace con la pretensión de conciliar la vida familiar y laboral de las personas, sino que, entre los frutos que se desprenden de la flexibilidad horaria, es posible apreciar una libertad en regulación de los propios horarios laborales, que resultan un gran escenario para compaginar con la vida personal.

El teletrabajo, como hemos analizado, nace a partir de motivos diferentes a la conciliación: primero para reducir costes frente a una situación de crisis y luego como medida para aumentar la productividad y competitividad de las empresas en un mundo globalizado. No es hasta la emergencia de la crisis de la COVID-19 que el teletrabajo experimenta una auténtica explosión a nivel mundial, instalándose con fuerza en diferentes partes del mundo y sectores laborales.

A pesar de que sus orígenes fueron otros, en nuestro marco teórico-jurídico hemos observado que la normativa actual parece tener una mirada favorable del teletrabajo como medida que sea capaz de promover o facilitar la conciliación. Pero, aunque a simple vista pueda parecer que “todo encaja”, si profundizamos un poco más en el análisis y, sobre todo, si nos detenemos a observar lo que está ocurriendo en la realidad, encontraremos varias tensiones y puntos de conflicto.

Una de esas tensiones es que el teletrabajo también puede convertirse en una herramienta perversa. ¿Por qué afirmamos esto? Porque existe el riesgo de que el teletrabajo vuelva a encerrar a las mujeres en sus hogares, ubicándolas como principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados. El hecho de estar físicamente en casa, teletrabajando, pero también atendiendo a las responsabilidades del hogar, puede resultar un escenario complejo que acabe reproduciendo, nuevamente, estereotipos y roles de género. Giuzio y Cancela (2021, 420) lo explican de la siguiente manera:

Es que a diferencia de lo que ocurre con los hombres teletrabajadores, se espera que las mujeres que trabajan en la casa integren la tarea doméstica y el cuidado de los niños. En el imaginario colectivo y desde una visión simplista, a la vez que teñida por los estereotipos de género, se ve a esta modalidad de trabajo como la panacea para la mujer, que trabaja porque –se afirma– facilita la conciliación entre tarea remunerada y vida familiar. Cabe advertir el retroceso que esto significa en términos de equidad de género.

Las mismas autoras destacan una serie de aristas dentro del teletrabajo que pueden ser, potencialmente, factores que dificulten la conciliación, entre las cuales se encuentran: superposición de tareas domésticas y laborales, falta de un espacio físico adecuado para trabajar en el hogar, dificultades en la gestión de horarios, alimentación, y atención general de la propia persona teletrabajadora.

El verdadero riesgo radica, claramente, en retroceder en la forma en que pensamos a las medidas de conciliación, volviéndolas a conjugar en femenino, y perdiendo la dimensión corresponsable en ese camino. De esta manera, el teletrabajo puede generar consecuencias perversas si se espera que las mujeres teletrabajadoras asuman, otra vez, más responsabilidades dentro del hogar que sus compañeros hombres teletrabajadores.

Lamentablemente, esto es precisamente lo que parece estar ocurriendo hasta ahora: frente al teletrabajo, las mujeres salen perdiendo otra vez. Así lo indican los datos presentados por el Parlamento Europeo (2022), en un estudio sobre teletrabajo, tareas de cuidado y salud mental durante la pandemia. En él se indica que el gran aumento de los trabajos no remunerados y el teletrabajo han impactado negativamente en la conciliación familiar y laboral y también en la salud mental de las mujeres.

Las cifras de este estudio explican que, si bien la pandemia afectó a todas las personas, las mujeres han sufrido más consecuencias que los hombres, ¿Por qué? Porque han sido ellas quienes reconocen haber tenido mayores problemas para concentrarse en su trabajo debido a las responsabilidades familiares y quienes han asumido mayor carga de actividades no remuneradas –como el cuidado de hijos/as y nietos/as y las tareas domésticas–. Ahora bien, frente a este escenario alguien podría objetar que, a fin de cuentas, el teletrabajo es una opción, y que esas mujeres están solicitándolo voluntariamente. No nos dejemos engañar:

[...] esa voluntariedad puede verse, bastantes veces, condicionada no solo por factores sociales y culturales evidentes, sino también por elementos como la brecha salarial, un mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial o una menor estabilidad laboral,

vinculada, como sabemos, a las mujeres, y que parecería justificar más fácilmente su paso al teletrabajo. (Gala Durán, 2021, p. 176).

Será necesario, entonces, tener en cuenta diversos factores para no pasar por alto cuestiones que pueden transformarse en discriminaciones –directas o indirectas– hacia las mujeres. Siguiendo a Roig Berenguer y Pineda-Nebot (2020, 608), podríamos decir que:

[...] mientras las responsabilidades del hogar y cuidado en la familia se sigan asignando socialmente a las mujeres, el teletrabajo puede ser una trampa para reforzar la doble jornada laboral en la esfera privada y la pública, que impide su desarrollo profesional en igualdad de condiciones que los varones.

En este sentido, y como habíamos anticipado en nuestro marco teórico-jurídico, es importante colocar la lupa sobre el Real Decreto-ley 5/2023. Como sabemos, la reforma introducida por este RDL en el artículo 34.8 ET permite la adaptación de la modalidad de trabajo –y, por ende, el teletrabajo– no sólo para el cuidado de hijos e hijas menores de doce años, sino también de otros destinatarios de cuidados. De esta forma, se amplía el ámbito de aplicación de los derechos de conciliación, y se coloca –al menos en teoría– al teletrabajo como una medida de conciliación corresponsable. Esto es así porque se sabe que los hombres ejercen habitualmente aquellos derechos de conciliación que no implican una pérdida económica para ellos.

No obstante, hay un dato fundamental que evidencia una realidad diferente: Reche Tello (2023), al analizar una serie de sentencias sobre conflictos vinculados con el trabajo a distancia –vía artículo 34.8 ET–, encuentra que casi todas ellas han sido demandas interpuestas por mujeres, y plantea que: «[...] cabría preguntarse si el trabajo a distancia no estaría, en realidad, replicando la doble jornada como realidad del trabajo femenino en la sociedad digital recayendo, de nuevo, el peso del cuidado y de las responsabilidades domésticas en las mujeres». Teniendo en cuenta este panorama, podemos afirmar que, hasta ahora, el teletrabajo ha profundizado considerablemente la brecha de género.

Siguiendo a la misma autora, es interesante tener en cuenta ciertos problemas a la hora de aplicar la LTD, como pueden ser aquellos casos en los que se solicite el trabajo a distancia a través del artículo 34.8 ET, pero sea rechazado por la empresa y se deba recurrir a la vía judicial para resolver la situación. Aquí no podría aplicarse la LTD, ya que no se trataría de un acuerdo voluntario. Otro interrogante son los casos en los que se necesite teletrabajar menos del 30% de la jornada, donde tampoco sería aplicable la LTD... ¿qué ocurre entonces? Es interesante plantear estas preguntas para valorar todos los matices del tema, y la amplia variedad de casos que pueden presentarse en la realidad, observando así los alcances y límites de la normativa.

En este sentido, Cremades Chueca (2022) analiza aquellos casos de teletrabajo donde queda excluida la aplicación de la LTD, concluyendo que los mismos pueden esconder factores de discriminación indirecta por razón de sexo. ¿Por qué afirma esto? Porque existen muchos casos donde el teletrabajo –casos de teletrabajo no regular, teletrabajo COVID-19 y teletrabajo derivado del derecho de adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral por vía del artículo 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA”– que pueden ser realizados mayoritariamente por las mujeres. De manera que excluir dichos casos de la LTD constituiría este tipo de discriminación. Todas estas lecturas y análisis son esenciales para detectar posibles elementos de inconstitucionalidad en la norma, y tenerlos en cuenta al analizar la realidad.

2. ¿Qué está pasando en la negociación colectiva?

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, con las tensiones y desafíos que conlleva la aplicación de la LTD, conviene detenernos a observar cómo se está abordando el teletrabajo en el marco de la negociación colectiva, y qué vinculación se establece con respecto a la conciliación corresponsable. De esta forma, buscaremos enriquecer y complejizar el análisis de nuestro tema, para seguir analizando los diferentes vértices del mismo.

Para eso, tomamos una muestra de doce convenios colectivos, buscando identificar en cada uno de ellos la forma en la que se regula el teletrabajo y si se hace o no algún aporte en materia de conciliación corresponsable. Para este ejercicio de revisión hemos utilizado la selección realizada por el profesor Beltrán (2023)⁷, quien recoge una serie de convenios que regulan el teletrabajo. Es importante aclarar en este punto que, siguiendo los objetivos de este trabajo, colocaremos el foco de atención en los aspectos vinculados a la conciliación corresponsable dentro de estos convenios⁸.

Como puede observarse en la tabla elaborada, casi en la totalidad de los casos no se incorpora ningún aspecto vinculado a la conciliación corresponsable. Sólo en un caso –Acuerdo de Trabajo a Distancia AXA– se introduce una mejora, y no es precisamente para promover la conciliación corresponsable, ya que se trata de una mejora solo para mujeres embarazadas. La falta de compromiso con el tema es evidente, y en esta tabla queda reflejada muy claramente.

Como hemos detallado anteriormente, la LTD –en su artículo 8.3– establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán fijar criterios por los cuales una

⁷ Disponible en: <https://ignasibeltran.com/teletrabajo/#voluntarioreacciones>

⁸ Ver anexo número 1.

persona que trabaja presencialmente puede pasar a la modalidad de teletrabajo, o viceversa, y ciertas preferencias basadas en circunstancias puntuales, entre ellas la realidad personal y/o familiar de esa persona trabajadora. Esto le otorga, desde nuestro punto de vista, un lugar fundamental a la negociación colectiva en la promoción de la conciliación corresponsable en el teletrabajo.

Entonces, haciendo una recapitulación, podemos decir que los datos analizados y expuestos en nuestra tabla revelan dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, como hemos comentado, la falta de compromiso por la promoción de la conciliación corresponsable en el teletrabajo –siendo una clara muestra de ello el escaso lugar que se le otorga y la falta de adecuación de la normativa a cada caso particular–. En segundo lugar, el establecimiento de criterios de preferencia para acceder al teletrabajo vinculados con los derechos de conciliación no se contempla en ninguno de los convenios analizados. Este es un aspecto que debe resolverse de manera urgente, teniendo en cuenta lo importante que es aplicar dichos criterios para lograr avances reales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la Ley 10/2021 también indica que todos estos mecanismos y prioridades deben efectuarse procurando evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, y teniendo muy en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser éste un objeto de diagnóstico y tratamiento del plan de igualdad de la empresa. Esta referencia es fundamental para considerar cómo el teletrabajo puede impactar en la vida de las personas, desde una perspectiva de género y de promoción de corresponsabilidad.

Esta es una cuestión que debe abordarse en todos los planes de igualdad. De hecho, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de regulación y depósito de los planes de igualdad –de 13 de octubre–, se establece la obligación de que en el diagnóstico se contemple un análisis acerca del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo, como también a todos los niveles jerárquicos dentro de la empresa, y al sistema de clasificación de personal que se implemente.

Además, en aquellos casos en los cuales no exista la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad, igualmente se deberá tener en cuenta al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en todas las medidas de igualdad que se adopten. Lamentablemente, no es posible analizar planes de igualdad reales en el contexto de este trabajo, ya que excederíamos los límites del mismo, pero sin dudas resultaría un interesante ejercicio para obtener aún más información acerca de lo que está ocurriendo en las empresas.

No obstante, y en función de lo desarrollado hasta aquí, podemos afirmar que aún queda mucho por avanzar en materia de igualdad en las empresas. Muestra de ello es la brecha de género que existe en el teletrabajo, y que hemos abordado en este capítulo. La perspectiva de género deberá aplicarse en todos los procesos, acuerdos y medidas que adopten las empresas, si buscamos avances reales y concretos.

3. Conciliación y teletrabajo: orígenes distintos, ¿un destino común?

Hasta aquí hemos detallado las limitaciones que tiene el teletrabajo como medida de conciliación corresponsable, que se vinculan directamente con la brecha de género en el teletrabajo, los estereotipos y roles de género, las medias de igualdad que deben adoptar las empresas y el papel de la negociación colectiva, que aún está muy lejos de actuar como agente de cambio y promover verdaderamente una conciliación corresponsable en el teletrabajo. No obstante, nuestra intención no es quedarnos en una visión negativa del tema, sino avanzar hacia puntos y posibilidades a futuro.

En este sentido, Durán Vila (2020) explica que, para lograr un verdadero equilibrio entre teletrabajo y conciliación, es fundamental el papel de la familia de la persona teletrabajadora, que debe apoyarla y facilitar la convivencia en el hogar durante la jornada laboral, diseñando unos tiempos y espacios de trabajo adaptados a esta situación. La perspectiva de género en este punto es fundamental, ya que, como hemos señalado anteriormente, aún no se ha reforzado lo suficiente la idea del hombre como verdadero responsable de las tareas domésticas y de cuidados, y no como “ayudante” de las mujeres. Es decir, los estereotipos de género siguen vigentes también en nuestros propios hogares.

Aquí podríamos pensar, desde una mirada coeducativa, qué importante es fomentar la igualdad de género desde las etapas más primarias en la vida de las personas: la primera infancia. Las personas que conviven con niños y/o niñas tienen en sus manos la gran oportunidad de enseñar –mediante su ejemplo, discurso y práctica cotidiana– acerca de la importancia de la corresponsabilidad dentro de casa, donde todas las personas asuman responsabilidades vinculadas al sostenimiento de la vida, independientemente de su género.

Por otra parte, Roig Berenguer y Pineda-Nebot (2020) destacan que, para que el teletrabajo realmente funcione como medida de conciliación corresponsable, será necesario que las empresas intenten dirigir su atención a los resultados u objetivos, y no tanto hacia la cantidad de horas diarias o semanales dedicadas al trabajo. Esta es una interesante propuesta, que actualmente muchas empresas están implementando,

y que se vincula directamente con lo que hemos desarrollado acerca de la importancia de la autonomía que tengan las personas sobre su tiempo y la flexibilidad laboral, aspectos que impactan positivamente en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En consonancia con lo anterior, la mirada que aporta Gala Durán (2021, p. 183) nos resulta especialmente interesante, ya que propone colocar el foco de atención en la búsqueda del teletrabajo como una herramienta que promueva no sólo la conciliación, sino directamente la corresponsabilidad:

El teletrabajo no debe fomentar propiamente la conciliación sino la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidados; labores que, muy mayoritariamente -y una prueba de ello, ha sido el teletrabajo durante la pandemia-, siguen asumiendo las mujeres. Por ello es fundamental que tanto las empresas, como la representación del personal, la negociación colectiva y los planes de igualdad tengan presente que el teletrabajo no puede ayudar a perpetuar esos roles y estereotipos de género y que la visión aplicable al teletrabajo no es la misma que la que se aplica al trabajo presencial.

En base a todo lo anterior, podríamos decir que tanto las empresas, como las personas particulares y la sociedad serán las tres piezas fundamentales necesarias para avanzar hacia los cambios que estamos buscando conseguir. Cada una de ellas podrá aportar, desde su lugar, sus posibilidades y recursos, para que el teletrabajo pueda ser una medida de conciliación corresponsable.

PERSONAS: tienen un papel fundamental en la promoción de una conciliación corresponsable en el interior de los propios hogares, fomentando la implicancia de los varones en las tareas domésticas y de cuidados, como verdaderos responsables de ellas.

EMPRESAS: ocupan un lugar clave, como hemos visto, teniendo en cuenta las medidas reales y concretas que pueden implementar para que el teletrabajo sea aplicado desde una perspectiva de conciliación corresponsable, que tenga en cuenta las distintas realidades familiares de cada persona y no reproduzca discriminaciones – ni directas ni indirectas– hacia las mujeres. Esto se materializará mediante medidas y planes de igualdad y mediante la negociación colectiva.

SOCIEDAD: también será fundamental que sigamos trabajando como sociedad en la erradicación de roles y estereotipos de género y en la promoción de corresponsabilidad en los diferentes ámbitos donde las personas se desarrollan –entre ellos el mundo laboral–, buscando generar cambios a largo plazo en las estructuras sociales, las instituciones y nuestra cultura en general.

Colocar a la corresponsabilidad en el centro de las propuestas y debates implica buscar un verdadero equilibrio en la vida personal y profesional de todas las personas, sin que el ejercicio de tareas de cuidados cercene su desarrollo en el ámbito laboral, ni que sus carreras profesionales interfieran en el tiempo que cada persona desee dedicar a su vida personal y familiar. La implicancia de estas tres esferas mencionadas será clave para que la conciliación corresponsable deje de ser un anhelo y se vuelva real.

En síntesis, el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios parece representar, por ahora, una gran oportunidad para promover la conciliación corresponsable. Pero esto solo será posible si las empresas, las personas y la sociedad asumen un fuerte compromiso, y si se revisa su regulación en el marco actual, que tiene varios puntos débiles, como hemos estudiado. Sólo de esta manera lograremos vencer las barreras existentes que obstaculizan el camino hacia la igualdad real, y superar la división de tareas y responsabilidades –remuneradas y no remuneradas– según roles de género, que todavía hoy encontramos en nuestra sociedad.

VI. CAPÍTULO III: “ESO QUE LLAMAN AMOR”: TEJIENDO LAS REDES QUE NOS SOSTIENEN

1. Contexto: prácticas profesionales en la Asociación “Va De Cuentos”

Para visibilizar los inconvenientes que pueden presentarse en el teletrabajo desde una perspectiva de género, y sumar otras miradas que enriquezcan este trabajo, me parece pertinente incorporar en este apartado algunos comentarios acerca de la experiencia vivida durante mis prácticas profesionales, donde tuve contacto con mujeres teletrabajadoras y pude escuchar de primera mano sus historias, sus conflictos y sus desafíos cotidianos.

Durante los meses de abril y mayo del presente año he realizado mis prácticas profesionales en la Asociación “Va De Cuentos” de Alicante, cuyo objetivo es promover el acompañamiento emocional a las infancias y la literatura infantil respetuosa. Utilizando el cuento como principal recurso, las integrantes del equipo ofrecen cursos, talleres y eventos sobre diferentes temáticas, entre ellas la coeducación, la corresponsabilidad y otras formas de promoción de igualdad de género.

Además, la Asociación “Va De Cuentos” tiene su propia librería física en Alicante, donde la gente puede encontrar todo el material con el que ellas elaboran sus

talleres y encuentros. Creo que la forma en la que diseñan y comunican sus propuestas, la responsabilidad con la que trabajan y la enorme convocatoria que generan es lo que más me ha impactado de esta experiencia de prácticas. Las personas que siguen las actividades de la Asociación ya conforman una verdadera comunidad, que hace que “Va De Cuentos” sea mucho más que un equipo de trabajo.

Durante mi estancia en prácticas, tuve la oportunidad de participar de distintos talleres impartidos en colegios de Valencia, reuniones de trabajo con las integrantes del equipo, y pude producir mis propios artículos, que fueron publicados en la web de la Asociación. En ese tiempo pude observar cuáles eran los temas que predominaban en las propuestas –que buscaban dar respuesta al interés de la gente–, qué tipo de ideas tenían mejores repercusiones y con qué recursos se lograba una mejor conexión con las personas participantes. Todo esto me ayudó a concretar mi proyecto de fin de prácticas.

2. “Eso que llaman amor”: de la idea a la práctica

Uno de los principales objetivos de mis prácticas, desde el comienzo, fue diseñar e impartir mi propio taller, de manera online y gratuita, para que pudieran participar todas las personas interesadas. Lo que me quedaba por definir era sobre qué tema trataría y de qué forma iba a llevarlo a cabo. A partir de mi tránsito por las actividades anteriormente comentadas, definí que quería elaborar una propuesta vinculada a la historia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado y no remunerado, las tareas domésticas y de cuidados –y el costo que implican para ellas–, los roles y estereotipos de género y las brechas y barreras que obstaculizan el desarrollo de las mujeres en el mundo laboral actual.

El tema causó mucho interés en mis compañeras de la Asociación, y fue entonces cuando puse manos a la obra en el diseño de la propuesta. La estrategia fue elegir obras de grandes autoras feministas relacionadas con estos temas, de diferentes momentos y contextos históricos. Así, en un formato de “viaje literario”, nació el taller “*Eso que llaman amor: mujeres, trabajo y cuidados*”⁹ que se llevó a cabo los días martes 30 y miércoles 31 de mayo del presente año, con una duración de cuatro horas, fraccionadas en dos encuentros de dos horas cada uno.

La propuesta estuvo dividida en tres grandes partes: en la primera, hablamos sobre lo que implicaba ser mujeres décadas atrás y nuestra actualidad como mujeres en el mundo actual. Para esta introducción recuperamos los aportes de Simone de

⁹ El nombre del taller hace alusión a la famosa frase de la teórica feminista Silvia Federici, quien nos enseña que: *eso que llaman amor, es trabajo doméstico no remunerado.*

Beauvoir, Virginia Woolf, Gloria Steinem y Betty Friedan, entre otras grandes autoras. Uno de los momentos más interesantes de esta primera parte fue la pregunta –que abrió paso a la reflexión conjunta– acerca de si la igualdad entre mujeres y hombres ya se había alcanzado. Si bien todas coincidimos en que no, también estuvimos de acuerdo en que es un discurso que escuchamos frecuentemente en nuestra sociedad. De esta reflexión arribamos a un punto importante: el primer paso para erradicar la desigualdad –y las discriminaciones y violencias asociadas a ella– es reconocerla.

En la segunda parte del taller trabajamos sobre “mujeres en el mundo del trabajo remunerado”, de la mano de brillantes autoras como Silvia Federici, Rita Segato, Eva Giberti, Caroline Criado Pérez, Nuria Varela, entre otras. En ese espacio abordamos aspectos como la división sexual del trabajo, la relación de las mujeres con el dinero y con el poder, la brecha salarial de género, techos, paredes y precipicios de cristal, profesiones feminizadas y masculinizadas, mujeres que lideran –y el “precio a pagar” por ocupar lugares de poder–, estereotipos, roles y discriminaciones, entre otros. Aquí se generaron debates muy interesantes, vinculados principalmente a todas las dificultades que encontramos, aun hoy, las mujeres cuando queremos desarrollarnos en el mundo laboral.

Esta segunda parte dio lugar, de manera muy orgánica, a que llegue el tercer momento –el que ha sido el “protagonista” del taller–, en el que abordamos el tema de las tareas domésticas, de cuidados y crianza. Para esta etapa, “viajamos” junto a Esther Vivas, Rachel Cusk, Carolina Del Olmo, María Florencia Freijo y otras autoras contemporáneas que nos han invitado a adentrarnos en este tema tan complejo como importante. Conversamos sobre trabajo no remunerado –y la importancia de nombrarlo como tal–, sobre las diferencias entre trabajo doméstico y tareas de cuidado, la doble jornada, el concepto de carga mental y sus consecuencias en la salud de las mujeres, y muchos otros temas vinculados.

Todo lo anterior fue abriendo el camino para que, en cada etapa del taller, más mujeres se animen y compartan experiencias, historias y malestares –que la mayoría de las veces eran compartidos–. Las voces de unas dieron confianza a otras, que también compartieron algo de lo que les enoja, entristece, frustra, alegra, emociona y conmueve en sus vidas cotidianas. De esa forma, se fue conformando un hermoso tejido de historias que empezaban siendo individuales, pero terminaban siendo compartidas. Porque la historia de una es la de todas, y es maravilloso lo que sucede cuando nos damos el tiempo de escucharnos con respeto y empatía.

Una de las cuestiones más llamativas ha sido un punto en común que aparecía una y otra vez en las experiencias que las mujeres relataban: la enorme culpa por “no poder con todo”. Esto me recordó a lo que explicaba Mercedes D’Alessandro (2018)

en su libro *Economía feminista*, acerca de la falsa y extendida creencia de que las mujeres tenemos superpoderes que nos vuelven capaces de asumir la multitarea, cuando en verdad “hacemos de todo” a base de estar sobreexplotadas o de empobrecernos cada vez más. Tenemos menos tiempo para nuestro disfrute y entretenimiento, y tenemos cada vez peor calidad de vida, mientras se deteriora nuestra salud.

De hecho, muchas de las participantes del taller que trabajaban en relación de dependencia, en ese momento estaban teletrabajando desde sus hogares. A su vez, la mayoría tenía responsabilidades de cuidado de personas dependientes, como adultos/as mayores y niños/as. En estos escenarios, conversamos muchísimo acerca de cómo se traduce el concepto de “carga mental” en la vida cotidiana. La definición que más les ha resonado a las participantes fue la de María Florencia Freijo (2019, p. 63), cuando explica que:

La carga mental es ese diálogo interno que no para ni un segundo. A través de él, las mujeres logramos estar atentas a todo, ser equilibristas y salvar cualquier pensamiento o situación que se presente para no perder la compostura, sin reparar en que mientras tanto nos estamos perdiendo a nosotras mismas. No reparamos en esto porque la carga mental es invisible, y porque nos sobrepasa tanto que, para cuando llega el momento en que podemos poner algo de todo esto en palabras, ya estamos lo suficientemente aturdidas, y lo único que nos sale es pegar un alarido.

Lo interesante fue que algo de esa carga mental, de ese malestar general, que una vez puesto en común parecía aliviarse, al menos un poco. Ese es el efecto que produce la descarga por vía de la palabra, en un contexto de escucha atenta y respetuosa, conformado por muchas otras mujeres con realidades similares. A pesar de que esto no soluciona las cosas, el hecho de compartir vivencias y sabernos acompañadas sin lugar a duda impacta positivamente en estas mujeres. Muestra de esto han sido los incontables mensajes que he recibido una vez finalizado el taller, de participantes agradecidas y con ganas de que se repita el encuentro.

Si lo vinculamos con el tema que estamos investigando en este trabajo, podríamos decir que el hecho de que una persona se encuentre físicamente en casa no garantiza, de ninguna manera, la disponibilidad absoluta para cualquier tarea o actividad, mucho menos cuando esa persona está teletrabajando. Están allí, pero no deberían asumir una carga extra de trabajo no remunerado por el hecho de no estar en la oficina.

Si miramos este punto con perspectiva de género podríamos pensar: ¿por qué se sigue esperando más de las mujeres que de los hombres? ¿por qué se supone que tenemos que “poder con todo”? ¿qué papel juegan los estereotipos de género en este

escenario? ¿qué expectativas tenemos respecto de las tareas, actividades y responsabilidades de cada género dentro y fuera de nuestros hogares? ¿por qué seguimos asumiendo que ciertas tareas “son cosas de mujeres” sin siquiera cuestionarlo?

Quizás estos interrogantes puedan ser útiles como disparadores que nos ayuden a seguir pensando y cuestionando aspectos de este tema que están pendientes de resolver, y también de buscar estrategias efectivas para actuar en consecuencia. Para mí, haber estado en contacto con mujeres teletrabajadoras con grandes cargas de trabajo no remunerado y escuchar sus experiencias en primera persona, sin dudas ha sido una experiencia que me ha aportado mucho y que suma a este trabajo, ya que me ayuda a traducir a la práctica todo lo estudiado y analizado a nivel teórico.

3. Algunos aportes desde una perspectiva psicológica

Como se ha aclarado inicialmente, mi formación básica es la psicología, profesión que ejerzo desde hace años con perspectiva de género, perspectiva que ya forma parte de mi posicionamiento ético-profesional. Desde ese enfoque, y partiendo de la experiencia detallada en este capítulo, me parece oportuno realizar algunas sugerencias o recomendaciones breves, que nos ayuden a colocar la atención sobre todo aquello que sí podemos y que estamos a tiempo de cambiar, y no solo en lo que “está mal”. Esto último solo nos conduce a un lugar pasivo, de queja constante, que poco aporta a la construcción de otras formas de relacionarnos entre géneros.

1. *Lo que no se nombra no existe*: primero, antes que ninguna otra cosa, es necesario que tengamos muy presente la importancia de poner en palabras lo que nos pasa. El lenguaje –verbal o escrito– es una herramienta maravillosa que nos ayuda a resolver conflictos, a aliviar cargas, a construir redes con otras personas que pueden estar atravesando o haber atravesado situaciones similares. Muestra de ello es la experiencia que se relata en este capítulo. Al compartir con otras, al sabernos acompañadas, hay caminos que pueden volverse mucho más transitables.
2. *Los límites son fundamentales*: para no llegar a situaciones poco favorables para nuestra salud mental –como, por ejemplo, la saturación que sentimos al tener muchísimas tareas pendientes y sentir que no llegamos con todo– es importante empezar a prestar atención a las señales que nos envía nuestro cuerpo y nuestra mente. El cansancio, la falta de concentración en las actividades que hacemos, los pensamientos intrusivos que se interponen

constantemente y generan ansiedad, son elementos que pueden aparecer en nuestro día a día. Es importante abordarlos a tiempo, antes de que se traduzcan en estados mucho más graves.

3. *Revisar nuestras prioridades*: ¿en qué lugar de nuestra lista –mental o escrita– de actividades diarias estamos nosotras mismas? Si estamos en el último, o ni siquiera aparecemos, quizás deberíamos detenernos a analizar esto. ¿Dónde queda todo eso que hacemos por placer, por diversión o por cuidado personal? Hacer deporte, salir a dar un paseo, leer una novela, dedicarle tiempo a nuestro hobby favorito, no pueden ser actividades que queden siempre en último lugar, “por si queda tiempo”. Priorizarnos es urgente y fundamental.
4. *Practicar la “des-carga mental”*: como hemos visto, la carga mental es un concepto interesante que nos ayuda a ponerle nombre a “todo eso” que nos pasa a tantas mujeres. Muchas veces escuchamos –a veces, incluso por parte de profesionales de la salud mental– que la clave está en organizarnos mejor: hacer listas de tareas, colocar alarmas y recordatorios, diseñar nuestras propias estrategias para ser productivas y eficientes en todo lo que hacemos. Yo creo que esas miradas no hacen más que seguir colocando presión sobre nosotras. Mejor colocaría el foco sobre otra cuestión: aprender a repartir la carga es tan importante como reconocerla a tiempo. Repartirla con nuestras parejas, hijos o hijas, familia extensa, otras madres y padres que estén a disposición para tejer redes con nosotras. Delegar actividades para que el otro se haga cargo de sus responsabilidades, también es una tarea que muchas mujeres todavía tenemos que practicar bastante. Esa también debe ser nuestra lucha, y nuestro aporte en la deconstrucción de estereotipos de género.

VII. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN

De esta manera hemos llegado al final de este recorrido conceptual, normativo y de análisis sobre el tema elegido. Consideramos que los objetivos planteados al comienzo del trabajo, que han marcado y orientado el camino hasta aquí, han sido conseguidos satisfactoriamente. Como objetivos generales, quisimos valorar la viabilidad del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable, tema que hemos analizado desde diferentes puntos de vista, con sus matices, sus tensiones y cuestiones a resolver. Este primer y gran objetivo ha sido el que ha guiado todo el trabajo y nos ha permitido llegar hasta este punto, donde buscaremos dar respuesta a esa pregunta inicial. Además, tuvimos como otro gran objetivo general generar aportes concretos sobre este tema, los cuales se presentarán al final del trabajo.

Con respecto a los objetivos específicos, en primer lugar, nos hemos propuesto definir el marco teórico-jurídico en el que se inscribe la conciliación corresponsable a nivel internacional, europeo y estatal, tarea que se ha realizado correctamente a partir de un recorrido sobre la normativa actual que regula este tema, destacando los aspectos más importantes de la misma. En segundo lugar, buscamos definir también el marco jurídico del teletrabajo, lo cual se ha conseguido mediante la revisión de los orígenes de esta modalidad de trabajo, la forma en la que se va inscribiendo en la normativa española y las diferencias entre el ámbito público y privado. Por último, nos hemos propuesto generar aportes para futuras propuestas que promuevan una conciliación corresponsable en el teletrabajo, que será presentadas al final de estas conclusiones.

Es importante aclarar que las conclusiones que aquí se exponen no pretenden, de ningún modo, agotar o cerrar este tema, sino todo lo contrario: buscan ser puntos de apertura, que motiven a seguir reflexionando, sumando miradas y proponiendo nuevas líneas de investigación a futuro. Es por eso por lo que algunos de los puntos que presentaremos están planteados a modo de interrogantes, ya que muchas cuestiones quedarán abiertas –y así nos interesa que sea–, cuestiones que nos siguen interpelando y cuestionando. Hecha esta aclaración, las conclusiones a las que arribamos son, entonces, las siguientes:

PRIMERA.- Retomando la pregunta inicial de este trabajo, nuestra primera conclusión es que no podemos afirmar que el teletrabajo sea, actualmente, una medida de conciliación corresponsable, pero sí que puede llegar a serlo. Esto es así porque, según lo estudiado, el teletrabajo tuvo otros intereses en sus comienzos, y aunque hoy se vea su viabilidad como medida de conciliación corresponsable, aún está muy lejos de llegar a serlo en la realidad. Los datos analizados sobre la brecha de

género en el teletrabajo, los puntos no esclarecidos en la normativa y lo que ocurre actualmente en las empresas así lo indican.

SEGUNDA.- Es posible afirmar que, tanto el marco normativo actual de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral como el que regula al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios, tienen una mirada positiva del teletrabajo como medida de conciliación corresponsable. Este es un punto muy importante como base sobre la cual desarrollar estrategias para que esa “mirada positiva” se traduzca en realidades concretas.

TERCERA.- También en relación a la normativa, se observa que, en aquellos casos en los cuales no se cumplen las condiciones de regularidad para la aplicación de la LTD, o en casos de imposición por parte de los tribunales de esa adaptación a través de teletrabajo –cuando existe una negativa empresarial, porque no cumpliría con el principio de voluntariedad de ambas partes que exige la norma– queda un vacío que es urgente resolver. Un ejemplo de esto, como hemos visto, son los casos en los que se necesite teletrabajar menos del 30% de la jornada. Aquí queda un interrogante abierto, que, si bien no se resuelve en este trabajo, sí es indispensable destacar para seguir pensando y buscando posibles soluciones.

CUARTA.- No es lo mismo diseñar estrategias para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral en modalidades de trabajo presencial que en casos de teletrabajo. El teletrabajo presenta unas características específicas –como, por ejemplo, la difícil delimitación de tiempos y espacios personales, familiares y laborales– que es clave tener en cuenta para que dichas estrategias sean realmente útiles para las personas y para que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

QUINTA.- Teletrabajar no es sinónimo de conciliar, y el hecho de “estar en casa” no implica disponibilidad absoluta para las tareas del hogar. Si perdemos esto de vista, el teletrabajo puede convertirse en una medida perversa, que perjudique gravemente a las mujeres, ya que se siguen sosteniendo y reproduciendo roles y estereotipos de género asociados a la carga de trabajo doméstico y de cuidados –que, como hemos visto, aún siguen asumiendo en mayor medida las mujeres–.

SEXTA.- Frente al teletrabajo, encontramos que tanto la normativa como muchos/as autores y autoras sostienen que parece ser una modalidad que “encaja” muy bien con la conciliación. No obstante, frente a este razonamiento nos preguntamos: ¿cuál es el precio a pagar para que eso funcione y quienes lo asumen? La variable de ajuste para que “todo encaje” no puede seguir siendo la salud mental de las mujeres. En todo caso, son muchas las piezas de este “gran rompecabezas” que

deben ajustarse para que eso suceda. Sólo así estaremos hablando de medidas justas y equitativas para todas las personas.

SÉPTIMA.- Los datos analizados revelan que es urgente revisar la manera en la que las empresas están aplicando el teletrabajo, que está muy lejos de promover una conciliación corresponsable. Este es el verdadero reto, que compete tanto a los convenios colectivos como a los planes de igualdad: concretar la forma de promover esa conciliación corresponsable a través del teletrabajo. Hasta entonces, se seguirán reproduciendo desigualdades entre mujeres y hombres, sea en la modalidad de trabajo que sea.

OCTAVA.- La experiencia derivada de las prácticas nos ha demostrado que los espacios que promueven el encuentro y el asociacionismo entre mujeres siguen siendo indispensables, siempre que se construyan desde el respeto, la empatía y el compromiso. Allí, muchas mujeres encuentran la seguridad y la contención necesarias para poner en palabras aquello que de otra forma quizás no podrían, como los obstáculos que encuentran día a día a la hora de articular el trabajo remunerado con el del hogar, los cuidados y la crianza.

NOVENA.- El conocimiento, el debate y la reflexión son herramientas fundamentales que permiten a las mujeres construir sus propias “trincheras”, espacios donde resistir a la presión que siguen ejerciendo en nuestra sociedad los estereotipos y roles de género, los mandatos y el “deber ser” que cargamos, tantas veces, sobre nuestras espaldas. El conocimiento –no sólo de conceptos teóricos, sino también de experiencias que no son individuales sino compartidas– abre puertas y libera, aporta tranquilidad, seguridad y confianza, de sabernos acompañadas en una lucha que es de todas.

Volviendo a nuestra primera conclusión, la pregunta que se instala a partir de ella es: *¿cómo podría, entonces, el teletrabajo convertirse en una verdadera medida de conciliación corresponsable?* Para responderla, hemos elaborado una serie de recomendaciones que pretendemos funcionen como líneas de acción para seguir caminando hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres:

1. Promover la conciliación corresponsable desde las edades más tempranas y en todos los ámbitos donde las personas se desarrollan –laboral, educativo, institucional, comunitario, etc.–. Frente a la figura del padre “ayudante” que todavía observamos, es fundamental reforzar la idea de que los hombres también son responsables de las tareas domésticas, de cuidado y crianza en los hogares en los que viven, y esto debe trabajarse desde diferentes frentes.

2. Contribuir, desde los espacios laborales, a la erradicación de estereotipos y roles de género que tanto daño siguen causando a nivel social, entendiendo que ellos constituyen la base sobre la que se sostienen las desigualdades de género existentes. Para esto, los planes de igualdad, los protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y otras medidas vinculadas a estos temas que puedan aplicarse en las organizaciones serán claves.
3. En el contexto empresarial, es urgente que los convenios colectivos se vean impregnados de perspectiva de género. Esto se verá reflejado cuando, por ejemplo, los puntos vinculados a la aplicación del teletrabajo contemplen las realidades y las necesidades de conciliación de todas las personas, prestando especial atención a no reproducir desigualdades de género.
4. Otra recomendación para las empresas es la implementación de sistemas de trabajo por objetivos y/o por proyectos –para las que aún no lo hagan y para las que sea posible hacerlo–, ya que se trata de sistemas que aportan a las personas trabajadoras mayor autonomía sobre sus tiempos y su organización personal/familiar. De esta forma, el foco de atención no está en los horarios –rígidos e inflexibles– sino en que se consigan los propósitos de cada tarea, independientemente de la gestión del tiempo que elija realizar la persona trabajadora.
5. Por último, entendiendo la problemática social y estructural tan compleja con la que estamos trabajando, es clave seguir desarrollando investigaciones en la materia, y al mismo tiempo promover un diálogo fluido y constante entre la academia y el ámbito de las asociaciones, fundaciones y organizaciones sociales que abordan temáticas vinculadas a igualdad y género. Solo de esa manera, nuestras investigaciones y “producciones de conocimiento” podrán traducirse en aportes concretos para nuestra sociedad. Para no quedarnos en un “buen decir”, tenemos que garantizar la accesibilidad y la utilidad de ese conocimiento que producimos. Tender puentes entre teoría y práctica es una tarea fundamental que tenemos todas las personas que pertenecemos al ámbito académico.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Ballester Pastor, María Amparo. 2010. «Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: Rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad». *Revista de Derecho Social*, 51: 31-66.
- Ballester Pastor, María Amparo. 2012. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». *Lan Harremanak*, 25: 53-77.
- Cremades Chueca, Oriol. 2022. «Teletrabajo asalariado excluido de la ley de trabajo a distancia y principio de igualdad y no discriminación: claroscuros y propuestas interpretativas». *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 411-422.
- Durán Vila, Nadia Iris. 2020. «El teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19». *Revista de Investigación Psicológica (ESPECIAL)*, 68-72.
- Fuentes Gasó, Josep Ramon y Boltaina Bosch Xavier. 2022. «El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado». *Cuadernos de Derecho Local*, 295-341.
- Gala Durán, Carolina. 2021. «La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva». *Anuario iet de trabajo y relaciones laborales*, 7: 171-185.
- García Campá, Santiago y Ventura Franch Asunción. 2021. «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad». *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Vol. 9. N.º 2.
- Giuzio, Graciela y Cancela Mariselda. 2021. «Teletrabajo e inequidades de género». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9. N.º 1.

- Lousada Arochena, José Fernando. 2019. «Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación». *Revista Derecho Social y Empresa*, Nº 11.
- Parlamento Europeo. 2022. «Teletrabajo, trabajo de cuidados no remunerado y salud mental durante el Covid». 7 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20220303STO24641/teletrabajo-trabajo-de-cuidados-no-remunerado-y-salud-mental-durante-el-covid>.
- Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo Ana María. 2009. «Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». *Athenea digital*, 57-79.
- Reche Tello, Nuria. 2018. «La constitucionalización del derecho a conciliar la vida personal y laboral». Granada: Editorial Comares.
- Reche Tello, Nuria. 2023. «El rol fundamental de los juzgados y tribunales en la construcción y delimitación del teletrabajo: principales controversias y soluciones». *Diario La Ley*, Nº 10351.
- Rodríguez Rodríguez, Emma. 2022. «La “soberanía del tiempo”. Unilateralidad e imposición en la distribución del tiempo de trabajo frente a la conciliación corresponsable». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40: 37-55.
- Roig Berenguer, Rosa y Pineda-Nebot Carmen. 2020. «El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes». *GIGAPP Estudios Working Papers*, 187: 593-608.
- Salazar Concha, Cristian. 2007. «Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad». *Revista Internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, 2: 69-83.
- Vega Ruiz, María Luz. 2020. «La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional». *Revista Derecho Social y Empresa*, Nº 13.

IX. NORMATIVA CONSULTADA

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 26 de octubre de 2012. Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la promoción de la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

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 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.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia para el ámbito privado.

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

X. ANEXOS

Anexo 1:

CONVENIO COLECTIVO	¿Dónde se regula el teletrabajo?	¿Se introduce alguna mejora en materia de conciliación respecto a lo previsto legalmente?
XXIV Convenio colectivo de Nokia Spain. BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2021. (BOE 15 de noviembre 2021)	Art. 43. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021. (BOE 15 de octubre 2021)	Art. 33. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021. (BOE 27 de septiembre 2021)	Art. 37. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
XX Convenio Colectivo de la Industria química. BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021. (BOE 19 de julio 2021)	Art. 11. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
Acuerdo de Trabajo a Distancia AXA. <i>(Acuerdo de trabajo a distancia AXA)</i>	Apartado: “medidas de flexibilidad y conciliación”.	Reproduce lo que indica la ley. Agrega que las mujeres embarazadas tendrán derecho a un día más de teletrabajo.
XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021. (BOE 30 de marzo 2021)	Art. 27. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU. BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021. (BOE 10 de marzo 2021)	Art. 44. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021. (BOE 2 de marzo 2021)	Art. 21. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU. BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021. (BOE 19 de febrero)	Art. 9. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021. (BOE 21 de enero 2021)	Apartado cuarto, anexo I. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española. BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020. (BOE 22 de diciembre 2020)	Art. 62 y anexo 5. Reproduce lo que indica la LTD.	No.
Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020. (BOE 3 de diciembre 2020)	Art. 14. Reproduce lo que indica la LTD.	No.