



CUADERNOS DE TRABAJO

DESAFÍOS DEL TELETRABAJO EN LA VERTIENTE COLECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Ana María Valero Montoya
Tutor: Alberto Riesco Sanz
Cotutor: Alberto Valdés Alonso

Máster en Estudios Avanzados en Trabajo y Empleo
Curso académico 2016 - 2017



Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



Índice

I.	INTRODUCCIÓN	000
II.	EL FENÓMENO DEL TELETRABAJO	000
2.1.	Posibles definiciones.....	000
2.2.	Evolución del concepto en las disposiciones legales	000
2.3.	Evolución del concepto en las disposiciones convencionales	000
2.4.	Aspectos clave del teletrabajo	000
2.4.1.	Lugar de prestación del servicio	000
2.4.2.	Uso de las nuevas tecnologías en la realización del trabajo.....	000
2.4.3.	Organización	000
2.4.4.	Dirección y control empresarial	000
2.5.	Tipologías.....	000
2.5.1.	Criterio locativo.....	000
2.5.1.1.	Teletrabajo a domicilio	000
2.5.1.2.	Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros	000
2.5.1.3.	Teletrabajo móvil o itinerante.....	000
2.5.2.	Criterio comunicativo	000
2.5.2.1.	Off line o desconectado.....	000
2.5.2.2.	On line o conectado	000
2.5.2.3.	One way line o en un solo sentido	000
2.5.2.4.	Two way line o interactivo	000
III.	DESAFÍOS QUE REPRESENTA EL TELETRABAJO PARA LAS RELACIONES COLECTIVAS DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA	000
3.1.	La representación de los teletrabajadores	000
3.2.	Los derechos colectivos en el teletrabajo	000
3.2.1.	Información y consulta	000
3.2.2.	Representantes de los teletrabajadores.....	000
3.2.3.	Derecho de reunión	000
3.3.	El aislamiento y el derecho a la negociación colectiva.....	000
3.4.	El conflicto colectivo y la huelga.....	000
IV.	DESAFÍOS ADICIONALES QUE REPRESENTA EL TELETRABAJO	000
4.1.	Reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles tradicionales de género	000
4.2.	Extensión del tiempo de trabajo, no separación de la vida privada y del trabajo remunerado: desconciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	000
4.2.1.	Extensión del tiempo de trabajo y no separación de la vida privada y del trabajo remunerado.....	000
4.2.2.	Desconciliación de la vida laboral, familiar y personal	000

4.2.3. Desconciliación de la vida laboral, familiar y personal en el caso de las mujeres teletrabajadoras	000
V. CONCLUSIONES.....	000
VI. REFERENCIAS	000

I. INTRODUCCIÓN

Las tecnologías de la información y comunicación han generado un importante cambio económico, social, político y por supuesto en las formas de producción del trabajo. Aunque la tecnología en sí no es la causa de las diferentes formas de organizar el trabajo, toda vez que, “las decisiones de la dirección, los sistemas de relaciones laborales, los entornos culturales e institucionales y las políticas de gobierno son unas fuentes tan fundamentales de las prácticas laborales y la organización de producción, que el efecto de la tecnología sólo puede comprenderse en una interacción compleja dentro del sistema social que abarca todos estos elementos” (Castells, 2005, p. 295), la influencia que ejerce la tecnología sobre la organización del trabajo, las relaciones laborales y sus condiciones es evidente.

En consecuencia, con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no solo ha cambiado la vida de las personas, también la forma de trabajar, ya que, éstas permiten a las personas conectarse con sus amigos y familia, pero también con sus compañeros de trabajo y supervisores, en cualquier parte y a cualquier hora, facilitando el trabajo remunerado en espacios y tiempos que normalmente se reservaban para la vida personal. Esta independencia espacial ha transformado el rol de la tecnología en el ambiente laboral, generando oportunidades, pero también nuevos retos (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Así las cosas, la tercera revolución tecnológica¹ no se refiere únicamente a los cambios en la organización productiva, también se relaciona con

1 “En la primera fase de industrialización la tecnología consistía, principalmente, en máquinas independientes, en relación con su uso colectivo, a su aplicación en las fases de producción. (...). Posteriormente este ciclo de producción se concentró en los talleres y manufacturas, en los que se reunió a los trabajadores, a las máquinas y herramientas dentro de sistemas de producción más controlados y aparentemente más productivos. (...) se destaca la aplicación constante de la tecnología y, más en concreto, la automatización de procesos, definida como la asunción gradual por la máquina de capacidades humanas” (Belzunegui Eraso, 2002, p. 127).

la “apropiación social de la tecnología”. Se está ante una época en la que los cambios tecnológicos se producen a una velocidad vertiginosa y afectan a toda la organización social, siendo que cualquier tipo de desarrollo tecnológico, aplicado a cualquier clase de campo del conocimiento, producción o servicios, debe contar con la concurrencia de las tecnologías de la información y comunicación. Ahora bien, frente a estos cambios relacionados con el manejo y transmisión de información, debe resaltarse el software, esto es, los códigos, protocolos, programas y lenguajes que permiten que el satélite de comunicación dialogue con el computador y que diferentes ordenadores se puedan conectar con redes de comunicación. Así, el desarrollo del trabajo se da con la expansión del computador y la transmisión instantánea de información, permitiendo la comunicación entre ordenadores en tiempo real (Belzunegui Eraso, 2002).

Por consiguiente, se viene afirmando que se está iniciando un período de cambios profundos, que se denominan la “Revolución de la Información”, “Revolución Digital” o “Sociedad de la Información”, lo que a su vez modifica las formas de organización del trabajo. “De hecho todo hace pensar que la “Sociedad de la Información” va a invertir las tendencias de la Revolución Industrial en lo que se refiere a la localización del trabajo” (Gray, Hodson, Gordon, 1995, p. 61), pasándose de un trabajo manufacturero a uno principalmente de servicios. Sin que se pueda afirmar que el cambio tecnológico sea un acontecimiento a - histórico, pues es un proceso social que se relaciona con factores de tipo económico, procesos de poder y de control en el ámbito de la producción y de la gestión del trabajo (Belzunegui Eraso, 2002).

En este orden de ideas, el teletrabajo podría considerarse como una consecuencia de este fenómeno y aunque el trabajo a distancia no es nuevo, pues ya en el siglo XIX las familias subsistían trabajando a destajo desde sus casas, con las nuevas tecnologías de la información y comunicación se ha generado un trabajo a distancia más sofisticado (Gray, et al., 1995), que se hace en lugares diferentes a los

centros de trabajo y sin que sea necesario trasladarse a estos últimos. Siendo que, con los avances tecnológicos, la reducción del coste de los equipos informáticos y la disminución de sus tamaños, que los hace fácilmente trasladables e instalables para ser manejados en todo tipo de espacios, en cualquier momento y en cualquier lugar se puede transmitir todo tipo de datos en tiempo real.

Esta nueva forma de organización del trabajo, que hoy se utiliza a nivel mundial, surge en parte como respuesta a las necesidades que encuentran las organizaciones empresariales de contar con esquemas de ahorro, competitivos, globalizados y de trabajo más flexible. No obstante, también es claro que responde a las necesidades de los trabajadores de una mayor flexibilidad para poder lograr un mejor equilibrio de su trabajo y de su vida personal y familiar, lo que surge especialmente como consecuencia del ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo, que implica que se deba lidiar y crear espacios para todos los requerimientos de la vida cotidiana, es decir, laborales, familiares y personales, sin embargo, lo que no está claro es si el teletrabajo realmente facilita dicha conciliación, pretendiéndose poner en duda con esta investigación.

Ahora bien, como parte de la transformación de la organización del trabajo se encuentra una inducción a las tendencias a la flexibilidad, frente a lo cual Martin Carnoy (2000), identifica cuatro elementos de esta transformación, que claramente se reflejan en el teletrabajo:

- a. Jornada laboral: la jornada no está limitada al modelo tradicional de 35- 40 horas semanales de trabajo, en un empleo durante todo el año.
- b. Estabilidad en el empleo: el trabajo flexible está orientado a la tarea y no incluye un compromiso de empleo futuro.
- c. Localización: un número creciente de personas trabajan fuera de su lugar de trabajo durante parte o la totalidad de su jornada la-

boral, ya sea en casa, trasladándose o en una sede de una compañía diferente.

- d. Contrato social entre empresario y empleado: tradicionalmente el contrato se basaba en un compromiso del empresario con trabajos bien definidos, nivel de remuneración estándar, opciones de formación y una carrera laboral predecible. Por parte de trabajadores se esperaba lealtad, permanencia en el trabajo, buena disposición a trabajar más horas si era necesario, sin compensación en el caso de directivos o con salario extra en el caso de trabajadores de producción.
(Citado por Castells, 2005, p. 323)

Por tanto, el teletrabajo debe enmarcarse en el proceso en el que se pasa de una empresa integrada y vertical, donde se desarrollaban todas sus actividades, a una empresa red² de carácter global, horizontal, con una producción flexible, con división de trabajo, deslocalización, externalización, una tendencia a la individualización de las relaciones laborales, descentralización productiva y mercados segmentados, desplazando así el empresario una parte de su actividad hacia otro sujeto para que la realice, buscando lograr la adaptación a un mercado que cada vez es más cambiante, competitivo y global. De modo que:

La reestructuración de las empresas y de las organizaciones, que se genera con las tecnologías de la información y que estimula la competencia

2 Castells (2005) define a la empresa red como aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de sistemas autónomos afines. Señalando además que su actuación dependerá de dos atributos. El primero es su capacidad de conexión, esto es, su capacidad para facilitar la comunicación libre de ruidos entre sus componentes. El segundo es su consistencia, es decir, el grado hasta el cual se comparten intereses entre los fines de la red y los de sus componentes. Por su parte, Martín Artiles (1995), citado por Belzunegui Eraso (2002, p. 92), manifiesta que "la empresa red se caracteriza por la colaboración entre pequeñas empresas subsidiarias con una grande, conformando un proceso de producción descentralizado pero concentrado. La empresa grande o matriz ejerce el control y organiza la subdivisión del ciclo productivo y las pequeñas empresas se especializan en la ejecución de un segmento de este ciclo."

global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo*. Estamos siendo testigos de la inversión de la tendencia histórica hacia la salarización del trabajo y la socialización de la producción, que fueron los rasgos dominantes de la era industrial. (...). Las nuevas tecnologías de la información permiten, al mismo tiempo, la descentralización de las tareas laborales y su coordinación en una red interactiva de comunicación en tiempo real (...). (Castells, 2006, p. 322)

De ahí que, las empresas con mercados y producción mundiales se organicen basándose en las redes y que el lugar de la función de control jerárquico tradicional se reproduzca, pero, de igual forma se deje paso a la confianza y a desarrollos aparentemente más autónomos para el propio funcionamiento de las redes y para que se pueda dar la descentralización productiva, (Belzunegui Erazo, 2002), aspectos que hacen parte del teletrabajo.

Asimismo, es importante destacar, como lo señala el mismo autor, que la incorporación de las tecnologías a las líneas de producción no es una consecuencia directa de la crisis petrolífera, sino que es en el proceso de complementariedad con la crisis cuando el factor tecnológico se convierte en un elemento de la racionalización de la organización del trabajo, bajo la idea de ajustar la organización del trabajo al concepto de flexibilidad.

De modo que, el teletrabajo se asocia a los procesos de globalización y flexibilización que se generan como consecuencia de la creación de nuevas tecnologías que hacen obsoletas las tradicionales formas de trabajo y, por ende, las formas tradicionales de negociación entre capital y trabajo (Belzunegui Erazo, 2002).

Así las cosas, tal como lo señala Belzunegui Erazo (2002), se afirma que el capitalismo desorganiza a la clase obrera, generándose un proceso inverso al que se desarrolló en la concentración de trabajadores en las manufacturas. Desde comienzos

de los años noventa, con los cambios importantes de la división del trabajo han aparecidos subgrupos debilitados y vulnerables, y además, al fragmentar a la clase trabajadora se aniquilan los espacios comunes sobre los cuales se articulan las estrategias colectivas. Siendo claro que, en algunos de los tipos de teletrabajo hay una tendencia visible al aislamiento de los trabajadores y no solo por el hecho de no compartir el espacio de trabajo colectivo, también porque se considera que sus condiciones contractuales y laborales terminan siendo un aspecto que solo compete al trabajador en negociación directa con su empleador. Entonces, la individualización de las relaciones laborales se encuentra muy presente en el teletrabajo.

Es así como, con ciertos tipos de teletrabajo (especialmente el que se hace en su totalidad en el domicilio o el que se hace de manera itinerante sin que la persona tenga ningún espacio en la empresa), además del aislamiento, y teniendo en cuenta que el ser humano es un ser social que requiere de interacción con el exterior y convivencia con otras personas, se puede generar una alienación³ para el teletrabajador. Representando esta situación un importante problema para las relaciones laborales colectivas.

A lo anterior se agrega que en España la regulación en el tema es insuficiente y no corresponde a esta figura, por lo que, los vacíos que existen se buscan aliviar mediante los convenios colectivos, no obstante, las normas sobre negociación colectiva no son aplicables tal como están previstas en el caso del teletrabajo, toda vez que, se crean para una organiza-

3 Alienación, en este caso se refiere al sentido que le da Hegel de "separación o relación discordante, entre el individuo y la naturaleza, entre el individuo y la cultura o sustancia social que él mismo ha creado, que ha creado su especie (...)" y mientras no se consiga la unión y se supere la separación el ser humano está desgarrado, extrañado de sí mismo, auto-alienado. Ruptura de los hombres con la sustancia social, "la separación del sí mismo natural" y la emergencia consiguiente en cada uno con la identificación con su propio ser individual, con su propia persona como separada y distinta de su entorno; supone al individuo "una vez retraído en sí y separado de la eticidad colectiva para vivir de acuerdo con sus propias determinaciones" (Alonso Olea, 1974, p. 22 - 24).

ción tradicional del trabajo donde éste se desarrolla en un mismo centro de trabajo, lo que evidentemente no ocurre en el caso del teletrabajo, por lo que en este sentido se crean diferentes inconvenientes, que serán abordados en esta investigación.

Por tanto, es necesario que para que los representantes de los trabajadores puedan desarrollar sus actividades y cumplir sus funciones, al igual que los teletrabajadores cuenten con la correspondiente protección y garantía de sus derechos, la parte colectiva de la relación laboral y los medios que tradicionalmente se han utilizado para el desarrollo de la misma se adapten a esta nueva forma de organización del trabajo, especialmente en el caso que el teletrabajo se realice en su totalidad en el domicilio del teletrabajador o que éste ocasionalmente tenga que acudir al centro de trabajo.

Por otro lado, es importante contextualizar el estado en el que se encuentra hoy en día el teletrabajo. Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo han realizado recientemente un estudio sobre los efectos en el mundo del trabajo de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. En este estudio se considera el impacto del teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (telework – ICT mobil work⁴), sintetizando la investigación llevada a cabo por Eurofound, correspondiente a diez Estados Miembros de la Unión Europea - Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido -, y por la OIT en Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos.

Se le solicitó a los participantes en el estudio que evaluaran y resumieran los resultados de datos y literatura frente al teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC en sus respectivos países. El reporte clasifica a los trabajadores del teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC en relación con el lu-

4 En este reporte el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC se define como el uso de las tecnologías de la información y comunicación - como teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles y computador de escritorio- con el propósito de trabajar por fuera de los centros de trabajo.

gar de trabajo (casa, oficina y otra locación) y con la intensidad y frecuencia con que trabajan utilizando tecnologías de la información y de la comunicación fuera de las instalaciones del empleador.

En el mencionado estudio, se afirma que, en la mayoría de países los trabajadores utilizan de forma ocasional (más que regular) teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC. Además, se indica que este tipo de trabajo es más común entre profesionales y directivos, pero más significativo entre trabajadores de ventas y administrativos. Asimismo, en relación con el género, se señala que en general los hombres son más propensos a realizar este tipo de trabajo que las mujeres, pero, las mujeres realizan teletrabajo a domicilio o en el hogar con más frecuencia que los hombres. Esto sugiere que los roles de género y los modelos de trabajo y vida familiar juegan un papel importante en la conformación del teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017), pretendiéndose demostrar con esta investigación que el teletrabajo es una forma de perpetuar la división sexual de trabajo y los roles de género.

Igualmente, pese a que autores como Gray, et al. (1995), entre otros, señalen como ventajas del teletrabajo la mayor flexibilidad en los horarios y mejor control del tiempo; el mayor tiempo disponible para el ocio y el descanso; o la mayor autonomía personal en la organización y desarrollo de las tareas, habría que destacar también la presencia de desventajas vinculadas a esta forma de organización del trabajo, como, la tendencia a extender la jornada laboral y/o a crear un solapamiento entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo – hogar). Resultando de todo ello una intensificación del trabajo (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017), sin que además haya realmente autonomía para organizar el tiempo de trabajo, especialmente en el caso de las mujeres.

En este sentido, Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo señalan que, como se destaca en la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015, una de las principales

razones para adoptar el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC, y en general acuerdos de flexibilidad, es mejorar el equilibrio o conciliación en la vida de los trabajadores. Asimismo, estas organizaciones en su estudio afirman que las tecnologías de la información y de la comunicación permiten un avance en este equilibrio, eliminando el tiempo de traslado o adaptando las horas de trabajo a las necesidades personales. Por ejemplo en España, de acuerdo con una entrevista realizada por International Dockworkers Council (IDC) en el año 2013, se destaca que 70.9% de los empleadores entrevistados reportaron que la principal razón para aplicar a políticas de trabajo flexible eran motivaciones sociales, especialmente, la mejora en el equilibrio entre trabajo y vida (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017). Sin embargo, con esta investigación se pretende establecer que el mencionado equilibrio no se logra.

De otra parte, debe afirmarse que aunque las tecnologías de la información y de la comunicación han cambiado el modo de trabajo, el uso de las mismas para trabajar fuera de los centros de trabajo no es una práctica general para todos los trabajadores, como se pensaba que lo sería. De hecho, la adopción de estas prácticas de trabajo ha sido mucho más lenta de lo que se anticipaba, debido a factores humanos, sociales y organizacionales, incluyendo el factor humano de la necesidad de sociabilizar con otras personas (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Así las cosas, España se encuentra entre los últimos puestos de implantación de este modelo. Esto se debe ante todo a la aún escasa penetración de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, del número de computadores en los hogares, la insuficiente cobertura de red en el territorio y, además, a las necesidades de los mandos medios y directivos de las empresas que se centran todavía en la necesidad de control directo del trabajador (De las Heras García, 2016).

En el país, según Munera (2015), de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, solamente

un 27% de las empresas utilizan el teletrabajo, situándola 8 puntos por debajo de la media europea que es del 35%. Por su parte, Eurostat manifiesta que sólo un 7,5% de trabajadores españoles declara trabajar habitualmente o de forma ocasional desde su casa. Asimismo, Constantini (2016) señala que de acuerdo con los últimos datos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el número de empleados que trabaja a tiempo fijo o parcial desde su hogar ha descendido en más de 95.000 personas entre 2013 y 2014. A partir de 2014 los datos estadísticos muestran que se ha pasado de los 1.281.000 teletrabajadores en 2013 a 1.185.000 teletrabajadores en 2014, un 8% menos (Constantini, 2016).⁵

Así pues, en España, la cultura laboral se caracteriza por niveles altos de presencia que además no están impulsados por el cumplimiento de objetivos en muchos lugares de trabajo, en este sentido, el resultado es que hay un nivel bajo de implementación de acuerdos sobre trabajo flexible, incluyendo el teletrabajo.

Igualmente, de acuerdo con la encuesta realizada por International Dockworkers Council (IDC) en el 2013, solo 13% de las empresas españolas ofrecen este tipo de forma de trabajo. También, se sabe que el 26% de las pequeñas y medianas empresas reportan problemas por las complejidad y las habilidades que se necesitan para utilizar efectivamente las tecnologías de la información y de la comunicación. Asimismo, según la mayoría de los

5 Es importante destacar que en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 no se dan específicamente datos sobre teletrabajo, solamente se hace referencia a la frecuencia con la que los trabajadores utilizan ordenadores u otros equipamientos informáticos para desarrollar su trabajo, indicándose que “casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático. Las actividades en que es más frecuentes son: Administración Pública y defensa (52%), Transporte (49%), Actividades administrativas, auxiliares y financieras (49%) y Enseñanza (45%). Por el contrario, las actividades en las que hay más trabajadores que casi nunca o nunca emplean estos equipos son Agricultura (82%), Otros servicios (76%) y Construcción (72%)” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015, p. 47).

estudios que se hicieron para el reporte de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, existe una considerable resistencia por parte de la gerencia al teletrabajo, principalmente por el hecho que el control tradicional no es posible con estas figuras y se teme la pérdida de control (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Sin embargo, es evidente que a pesar de no disponer de la forma de control tradicional, en muchos casos se logra incluso un mayor control del trabajador y además hay una importante extensión de la jornada laboral.

Ahora bien, para el año 2015, de acuerdo con este estudio de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, basándose en la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del mismo año, se encuentra que el porcentaje de trabajadores que realiza teletrabajo a domicilio de manera regular y trabajo móvil con tecnologías de la información y la comunicación de manera intensiva u ocasional es bajo, en comparación con la forma tradicional de trabajo. Además, se refleja que el teletrabajo habitual a domicilio es el menos frecuente, seguido por el trabajo altamente móvil vinculado con las tecnologías de la información y la comunicación, siendo el más frecuente de los tres el trabajo móvil ocasional vinculado con las tecnologías de la información y la comunicación, tal como se puede observar en la figura 1.

A su vez, lo anteriormente señalado se refleja también en la figura 2 en el caso de España, donde se puede ver que el teletrabajo habitual a domicilio representa el porcentaje más bajo (esto se puede deber a que son más las mujeres que hacen trabajo a domicilio, pero en general, son más los hombres que teletrabajan)⁶. El trabajo móvil vinculado con las TIC de manera ocasional es también aquí el más

⁶ Al referirse a este dato es importante tener en cuenta que acá se incluye a todas las personas que trabajan desde casa, independientemente del uso que puedan hacer de las tecnologías de la información y de la comunicación, no obstante, la gran mayoría de empleados que trabajan desde casa lo hacen con tecnologías de la información y de la comunicación.

alto, encontrándose esta figura, no obstante, por debajo de la media de los países Europeos.

Igualmente, entre los hallazgos del reporte de nuevas formas de empleo de Eurofound 2015, se encuentra el hecho que la mayor proporción de teletrabajadores/trabajadores móviles vinculados con las TIC normalmente son empleados altamente cualificados, de alto nivel, ubicados en cargos gerenciales y profesionales. El trabajo móvil parece ser prevalente en el sector servicios más que en la agricultura, construcción e industria (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En definitiva y teniendo en cuenta todo lo antes señalado, cabe destacar que el objetivo de esta investigación es identificar algunos de los desafíos que el teletrabajo, como nueva forma organización del trabajo, representa para la vertiente colectiva de la relación laboral en España, toda vez que: en primer lugar, la regulación legal del teletrabajo es insuficiente, por lo que se requiere llenar estos vacíos a través de la negociación colectiva, pero, se presenta el problema de que las normas que existen en materia colectiva no están diseñadas para el teletrabajo, al crearse para una organización tradicional de trabajo, donde éste se desarrolla en un mismo centro de trabajo, por lo que esto a su vez genera grandes inconvenientes para implementar el teletrabajo adecuadamente y respetando las actividades y funciones que deben desarrollar los representantes de los teletrabajadores, al igual que la protección y garantía de los derechos los teletrabajadores representados. Adicionalmente, los desafíos se relacionan con el hecho de que el teletrabajo puede convertirse en una forma de perpetuar la división sexual del trabajo y los roles de género, así como puede generar una desconciliación de la vida laboral, familiar y personal, al haber una intensificación del trabajo y un importante sacrificio personal para quienes lo ejecutan, toda vez que, no se da una separación del espacio privado y laboral, además de extenderse la jornada laboral.

En este sentido, las hipótesis que se plantean a través de esta investigación son las siguientes:

Figura 1. Proporción de empleados contratados en T/ICTM en EU28 (%). 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.

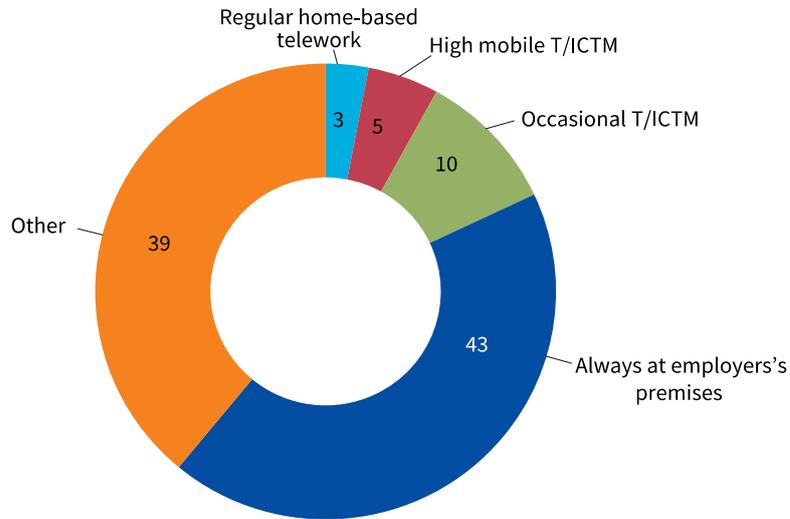
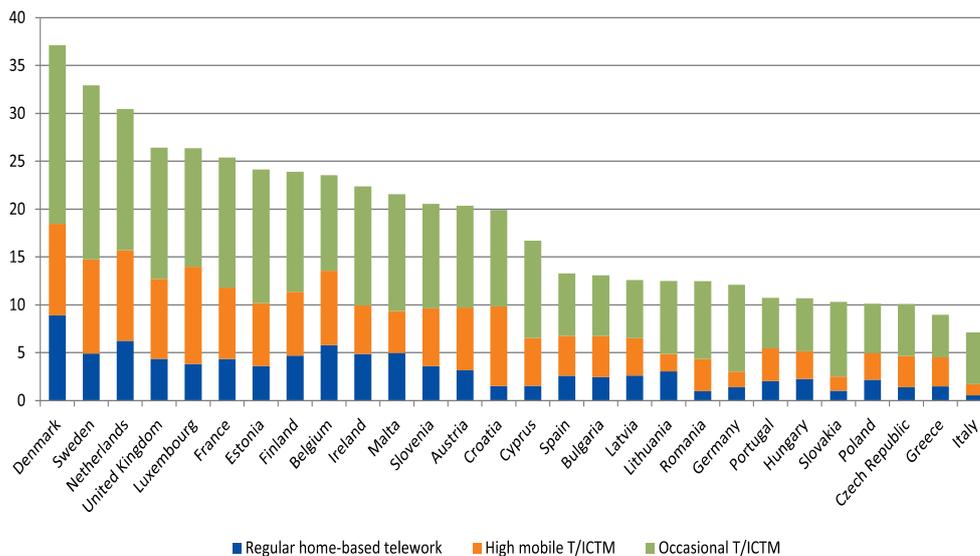


Figura 2. Porcentaje de empleados haciendo T/ICTM en EU28 (%). 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.



1. La regulación jurídica que existe sobre el teletrabajo no es suficiente y no corresponde al teletrabajo como figura de flexibilización del trabajo, que por tanto es distinta al modelo tradicional de organización del trabajo.
2. La negociación colectiva debe entrar a suplir la deficiencia que se genera con el régimen jurídico incompleto que se da frente al teletrabajo, no obstante, la regulación en

la vertiente colectiva de la relación laboral no se adecúa al teletrabajo, por lo que en el momento de ejercer las funciones de representación, negociar el convenio colectivo o cuando los teletrabajadores buscan ejercer sus derechos colectivos se presentan dificultades relevantes.

3. El teletrabajo reproduce la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género.

4. Con el teletrabajo se intensifica el trabajo y se genera un importante sacrificio personal al no separarse el ámbito privado y el laboral, al igual que al extenderse el tiempo de trabajo, por lo que no siempre es una estrategia para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en el caso de las mujeres.

En este orden de ideas, para resolver las hipótesis planteadas se utilizará el análisis bibliográfico y explotación estadística de fuentes secundarias, abordándose en un primer momento el fenómeno del teletrabajo y contextualizando esta figura, para luego pasar específicamente a hacer referencia a los desafíos que se producen para las relaciones colectivas desde una perspectiva jurídica. Posteriormente, se hará una aproximación a los desafíos adicionales que se generan para esta vertiente de la relación laboral con el teletrabajo y que se relacionan con: la reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles tradicionales de género y con la desconciliación de la vida laboral, familiar y personal al extenderse el tiempo de trabajo y no separarse la vida privada y el trabajo remunerado, especialmente para las mujeres, por lo que se hará un análisis específico en este caso.

II. EL FENÓMENO DEL TELETRABAJO

2.1. Posibles definiciones

Con la descentralización productiva y la necesidad de las organizaciones de adaptarse a los nuevos entornos y a los avances tecnológicos para poder competir, la utilización de las nuevas tecnologías en el trabajo ha implicado una importante y profunda transformación de las relaciones laborales y en su organización, tanto desde su perspectiva individual como desde la colectiva.

Ahora bien, como parte de esta forma de organización del trabajo se encuentra el teletrabajo, una forma de trabajar distinta a la tradicional al implicar la prestación del servicio de un modo diferente, toda

vez que, se identifica con el con el desarrollo del trabajo en un lugar distinto al centro de trabajo y con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación⁷ como parte significativa y central de su esencia.

En este sentido, de acuerdo con De las Heras García (2016), pese a que hoy en día buena parte de la organización del trabajo no se puede entender sin las tecnologías informáticas, debe tenerse presente que con el teletrabajo, las relaciones laborales se caracterizan porque su eje organizador, tanto en sus coordenadas de lugar y espacio como de tiempo, depende intrínsecamente de su vinculación a un ordenador, a un teléfono móvil o a una conexión a internet. Por lo tanto, el teletrabajo es el resultado de la aplicación de las nuevas tecnologías para controlar la labor que se desarrolla, el uso del correo electrónico, el acceso a internet, la aceptación de la firma electrónica y el uso en las relaciones colectivas de intranet.

Así pues, De las Heras García (2016) y Bottos (2003), señalan que este término se utilizó por primera vez en Estados Unidos en los años setenta, por el investigador Jack Nilles, más exactamente con el término de telecommuting (teledesplazamiento), en medio de las crisis del petróleo y en un estudio sobre cómo eliminar las horas pico en las ciudades. En dicho proyecto se usó la expresión para referirse a cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, pretendiendo así que en vez de tener que enviar al trabajador al trabajo se enviara el trabajo al trabajador, toda vez que como lo indica “Nilles (1976) si una (sic) de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, los Estados Unidos no tendrían necesidad de importar petróleo” (Gálvez Mozo, 2008, p. 51).

Así, se intentaban reducir los desplazamientos, ubicando a los empleados en sus casas, o más cerca de ellas, donde desarrollarían sus funciones me-

⁷ Entendidas como “el conjunto de tecnologías utilizadas para procesar y transmitir información en formato digital” (Gálvez Mozo, 2008, p. 38).

dian­te las tecnologías in­fór­ma­ti­cas y de la comu­ni­ca­ción. Igua­l­men­te, con esta forma de orga­ni­za­ción del tra­ba­jo se pre­ten­día co­lo­ra­borar con los pro­ble­mas am­bien­ta­les y de trans­por­te. Por tan­to, en el Es­ta­do de Ca­li­for­nia se dic­ta­ron le­yes que obli­ga­ban a im­ple­men­tar pro­gra­mas de tele­tra­ba­jo.

Por otro lado, Bottos (2003), in­di­ca que la crisis eco­nó­mica mun­dial de me­dia­dos de los años no­ven­ta im­pul­só que las em­pre­sas re­cur­rieran al tele­tra­ba­jo como una fór­mu­la para re­ducir cos­tes la­bo­ra­les y así, esta nueva forma de orga­ni­za­ción y rea­li­za­ción del tra­ba­jo se em­pie­za a asen­tar a nivel mun­dial.

De otra parte, aunque hay múl­ti­ples de­fi­ni­cio­nes de tele­tra­ba­jo, ya que, no es un fe­nó­meno uni­ta­rio, tenien­do en cuenta lo ma­ni­fes­ta­do por Sempere Na­varro y San Mar­tín Mazu­coni (2012), el tele­tra­ba­jo se puede de­fi­nir como “aquellas ac­ti­vi­da­des la­bo­ra­les pre­sta­das total o ma­yo­ri­ta­ria­men­te desde un lugar dis­tin­to del cen­tro de tra­ba­jo o uni­dad pro­duc­ti­va au­tó­no­ma de la em­pre­sa, por me­dio del uso in­ten­si­vo de nuevas tec­no­lo­gías, básicamen­te, he­rra­mien­tas in­fór­ma­ti­cas y de las tele­co­mu­ni­ca­cio­nes” (p.19).

Asi­mis­mo, la Co­mi­sión Euro­pea y de la Fun­da­ción Euro­pea para la Me­jo­ra de las Con­di­cio­nes de Tra­ba­jo (1995), ci­ta­da por Thi­bault Aranda (2001, p. 24), se­ña­la que:

Tele­tra­ba­jo es cual­quier forma de tra­ba­jo de­sar­rolla­da por cuenta de un em­pre­sa­rio o un clien­te, por un tra­ba­ja­dor de­pen­diente, un tra­ba­ja­dor au­tó­no­mo o un tra­ba­ja­dor a do­mi­cilio, y efec­tuada regu­lar­men­te y du­ran­te una parte im­por­tante del tie­mpo de tra­ba­jo desde uno o más lu­ga­res dis­tin­tos del puesto de tra­ba­jo tra­di­cio­nal, uti­li­zan­do tec­no­lo­gías in­fór­ma­ti­ca y/o de tele­co­mu­ni­ca­cio­nes.

En este or­den de ideas, es claro que el tele­tra­ba­jo no sólo im­pli­ca la uti­li­za­ción de he­rra­mien­tas tec­no­lógicas para tra­ba­jar a dis­tancia o fuera del cen­tro fí­si­co del lugar ha­bi­tual don­de se ubica el em­plea­

dor, sino que envuelve el uso in­ten­si­vo de estos ele­men­tos para de­sar­rollar la labor en­comen­da­da, per­mitien­do ex­ter­na­li­zar ac­ti­vi­da­des que nor­mal­men­te se rea­li­za­ban al in­te­rior de la orga­ni­za­ción y tra­ba­jar en cual­quier mo­men­to y en cual­quier lugar, re­fle­jan­do así la flexi­bi­li­za­ción del tra­ba­jo y de la fuerza de tra­ba­jo.

Tenien­do en cuenta lo antes men­cio­na­do, tal como lo in­di­ca Gal­lar­do Moya (1998), en la no­ción de tele­tra­ba­jo quedan ex­clu­i­das tanto las ac­ti­vi­da­des in­ter­nas, en las que se uti­li­zan tec­no­lo­gías de la in­fór­ma­ción y comu­ni­ca­ción, como las ac­ti­vi­da­des ex­ter­nas, cuando la tec­no­lo­gía se uti­lice de ma­nera ex­clu­si­va para ma­nten­er la re­la­ción con la em­pre­sa.

Ahora bien, ex­pues­tas estas po­si­bles de­fi­ni­cio­nes de tele­tra­ba­jo, es re­le­van­te ana­li­zar cómo ha evo­lu­cio­na­do este con­cep­to en las dis­po­si­cio­nes le­ga­les, para lle­gar a la de­fi­ni­ción que hoy en día se le ha da­do ju­rí­dicamen­te.

2.2. E­vo­lu­ción del con­cep­to en las dis­po­si­cio­nes le­ga­les

En primer lugar, es im­por­tante men­cio­nar que aunque como tal el con­cep­to de tele­tra­ba­jo no apa­re­cía en el Real De­cre­to Ley del 20 de oc­tu­bre de 1927, sí lo hace el con­cep­to de tra­ba­jo a do­mi­cilio, pues me­diante esta norma se aprobó el re­glamen­to de esta mo­da­li­dad de tra­ba­jo. Cuatro años des­pue­és, se aprobó la Ley de con­tra­tos de tra­ba­jo del 21 de no­vie­m­bre de 1931, no ob­stan­te, ésta no trató el tra­ba­jo a do­mi­cilio. Así las cosas, es hasta el De­cre­to del 26 de ene­ro de 1944, me­diante el cual se aprueba el texto re­fun­di­do del Libro I de la Ley de con­tra­to de Tra­ba­jo, que se in­cluye en el ca­pí­tu­lo II la re­gu­la­ción del tra­ba­jo a do­mi­cilio, es­ta­ble­cién­do­se una di­fe­ren­cia­ción entre los con­tra­tos co­mu­nes y el con­tra­to a do­mi­cilio, que se con­si­de­ra como un con­tra­to de na­tu­ra­leza es­pe­cial (Llamosas Tra­pa­ga, 2015).

Adi­cio­nal­men­te, y aunque ya se die­ron unas po­si­bles de­fi­ni­cio­nes de tele­tra­ba­jo, es ne­ce­sa­rio ma­ni­fes­tar que en Es­pa­ña, antes de la mo­di­fi­ca­ción

del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la Orden APU/1981/2006, que promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los Departamentos del Ministerio de Administraciones públicas, se dio la primera norma alineada con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), definiendo al teletrabajo como:

Modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

De otra parte, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sólo se hablaba de trabajo a domicilio, definiéndose como “aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por éste y sin vigilancia del empresario”, es decir, que el trabajo no necesariamente debía hacerse en el domicilio del trabajador, ya que éste podía escoger otro lugar, siendo importante destacar de esta definición el hecho de que no hubiera una supuesta vigilancia por parte del empleador, como quiera que, es claro que con la estandarización y la automatización del taylorismo siempre estaban presentes los controles a través de los resultados, pese a que, estos fueran más complejos de hacer al no existir las tecnologías de la información y la comunicación para hacerlo desde la distancia.

Ahora bien, con la Ley 3/2012 se produce en España una reforma laboral que, entre otras cosas, modifica este artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, refiriéndose ahora a los trabajos a distancia y disponiendo que el trabajo a distancia es:

(...) aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a

su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

(Ley Nº 3, 2012, art. 6)

Así las cosas, se pasa de denominar trabajo a domicilio a trabajo a distancia (sin que se hable de teletrabajo expresamente), incluyéndose entonces dentro de la misma designación tanto al trabajo a domicilio, que se desarrolló en el ámbito de la industria y usualmente es de carácter manual (medio para que empresas textiles, de calzado o similares descentralizaran una parte de su proceso productivo), como al teletrabajo, que nace dentro del contexto de la sociedad de la información y es un trabajo de carácter intelectual (Lousada Arochena y Ron Latas, 2015).

En este sentido, se puede entender que el trabajo a distancia es el género y el teletrabajo es la especie, al igual que el trabajo a domicilio. Igualmente, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con Thibault Aranda (2001), etimológicamente el término teletrabajo supone la unión de las voces griega y latina “telou” y “tripaliare”, es decir, lejos y trabajar o trabajo a distancia. Pese a ello, conceptualmente no quiere decir que teletrabajo y trabajo a distancia sean lo mismo, siendo claro que el teletrabajo siempre será trabajo a distancia pero en cambio el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo, por ejemplo, trabajo a domicilio o agentes comerciales.

Asimismo, se debe destacar que uno de los conceptos más importantes del teletrabajo no es el desarrollo del mismo en el domicilio o en una localización diferente al centro de trabajo, sino la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones para ejecutar la labor de manera descentralizada. Sin embargo, sí existe una similitud con el trabajo a domicilio al desarrollarse la actividad fuera del centro de trabajo de la empresa, sin que se pueda olvidar, como se mencionó, que el trabajo a domicilio fue pensado en función de la industria textil o manual.

Ahora bien, es evidente que no hay una regulación específica sobre teletrabajo y la definición de trabajo a distancia, y por lo tanto también de teletrabajo, que trae la Ley 3/2012 es una definición vaga, en la que no se incluye ningún aspecto en cuanto al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (pese a ser este un aspecto muy importante al hacer referencia al teletrabajo) y solamente se menciona el hecho que el trabajo se realiza en un lugar diferente al del centro de trabajo, lo cual resulta extraño, pudiéndose asumir que esto se debe a que la intención del legislador era poder incluir otras figuras dentro de esta definición y no solo al teletrabajo.

Adicionalmente, otra diferencia notable frente a lo que se incluía en la redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, antes de su reforma, es que ya no sólo se habla de que la actividad laboral se realice preponderantemente en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido libremente por el mismo, sino que también se agrega que el trabajo en estos lugares indicados puede además ser compatible con el centro de trabajo habitual (es decir, sería mixto pues también implica presencia en el centro de trabajo), siempre que se desarrolle en el domicilio del trabajador o donde éste escoja, siendo claro que no se está incluyendo a los tipos de teletrabajo en los que no es el teletrabajador el que elige el lugar de trabajo sino que lo hace el empleador, como el caso de los telecentros, o el teletrabajo que se hace en sus totalidad en un lugar distinto al centro de trabajo.

De otra parte, es importante resaltar que aunque en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores no se hace referencia expresa al teletrabajo, en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 se indica que:

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, hace que dentro de esta reforma, se busque también dar cabida, con garantías, al Teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo, que encaja perfectamente en el modelo productivo y eco-

nómico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación, entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación tradicional del trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Adicionalmente, el artículo 6 de la Ley 3/2012 dispone que el acuerdo por el que se establece el trabajo a distancia se formalizará por escrito; que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo los que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo presencialmente, especialmente el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme con su grupo profesional y sus funciones; que el empleador debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua y deberá informar a los trabajadores las vacantes para su desarrollo presencial en los centros de trabajo, facilitando la movilidad y promoción; que los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud y pueden ejercer los derechos de representación colectiva, para lo cual deben estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.

Así las cosas, es claro que en la legislación española no existe una definición expresa y concreta sobre teletrabajo, ni que refleje las características específicas que lo rigen y que permitan distinguirlo de otros trabajos que se pueden incluir dentro del trabajo a distancia.

Además, tampoco existe una regulación suficiente sobre el teletrabajo, pues, pese a que el artículo 6 de la Ley 3/2012 se refiere de manera escueta a unos derechos con los que cuentan los trabajadores a distancia, es indispensable que se establezca con precisión un régimen jurídico apli-

cable que aborde las múltiples limitaciones e inconvenientes que se pueden generar con el teletrabajo (como se verá más adelante), lo que implica que la negociación colectiva termine convirtiéndose en el medio para superar esta falta de regulación, a través de la cual se deberá completar y desarrollar el régimen jurídico del teletrabajo, o en su defecto que sea el empresario quien unilateralmente defina las condiciones, con el evidente riesgo en cuanto a que éstas no sean las mejores para los trabajadores.

En este sentido, ya que existen importantes vacíos jurídicos frente al teletrabajo, la negociación colectiva se torna esencial para desarrollar los diferentes aspectos del teletrabajo que no se encuentran regulados en la ley, siendo fundamental estudiar cómo ha evolucionado el concepto del teletrabajo en las disposiciones convencionales.

2.3. Evolución del concepto en las disposiciones convencionales

Como se mencionó anteriormente, en España el término teletrabajo sólo apareció en normatividad de rango legal hasta el año 2012 (expresamente en la parte motiva de esta norma), sin embargo, como lo indica Belzunegui Eraso (2008), antes de ello se hace mención a esta figura en algunas disposiciones convencionales, especialmente en convenios colectivos de empresas de telecomunicaciones, multinacionales, algunos sectores de servicios y en convenios de ciertas Administraciones Públicas. No obstante, en ninguno de los convenios existe una regulación detallada, siendo probable que la falta de regulación se deba, entre otros factores, al hecho que el teletrabajo se haya venido considerando como una parte sustantiva de la organización del trabajo que queda reservada a la parte empresarial en los convenios colectivos, por lo que es escasamente negociable, habiendo una importante discrecionalidad empresarial en la delimitación de las prácticas asociadas a las múltiples formas de teletrabajo.

Pese a lo antes mencionado, es necesario tener presente el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el cual, al no necesitar su conversión a directi-

va, careció de tramitación legislativa por parte de las instancias comunitarias, empezando a regir al día siguiente de su firma, es decir el 24 de mayo de 2002.

A pesar de no ser legislación de obligada transposición a las legislaciones nacionales de los países miembros de la Unión Europea, este Convenio ha sido ratificado por todos los países actuales de la Unión Europea y desde el año 2002 ha servido de referencia para los Acuerdos Marco que se han suscrito en España y a su vez se ha reflejado en los convenios colectivos que se celebran en este país (De las Heras García, 2016).

Así pues, en las consideraciones del mencionado Acuerdo se señala que el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a que negocien acuerdos que permitan modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos flexibles, para mejorar la productividad y competitividad entre las empresas y lograr el equilibrio entre flexibilidad y seguridad; que el teletrabajo cumple un amplio abanico de situaciones y prácticas que están sujetas a rápidas evoluciones, por lo que se da una definición de teletrabajo que permite cubrir las diferentes formas del mismo, siendo éste un medio de modernizar la organización del trabajo y para que los trabajadores reconcilien su vida laboral y social, dándoles una mayor autonomía en sus tareas, y que si Europa quiere extraer lo mejor de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva organización del trabajo, de tal forma que la flexibilidad y la seguridad vayan de la mano, que se mejore la calidad de empleo y que las personas con discapacidad tengan mejor acceso al mercado de trabajo (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002).

Como tal, en el numeral segundo de este Acuerdo se define al teletrabajo como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo, 2002, art. 2).

Asimismo, se resalta del contenido de este Acuerdo que el teletrabajo es voluntario tanto para el empresario como para el trabajador, pudiendo ambas partes rechazar la oferta de teletrabajo cuando este no hace parte de la descripción inicial del puesto, siendo en este último caso la decisión por parte del trabajador reversible y sin que la negativa del empleado a teletrabajador pueda ser un motivo para rescindir la relación laboral o para modificar las condiciones; que el empleador debe entregar al teletrabajador las informaciones escritas relacionadas con los convenios colectivos aplicables, la descripción del trabajo, del departamento al que está adscrito, quién será el superior, etc.; que hay igualdad de derechos garantizados por la legislación y convenios colectivos; que el empresario debe tomar medidas para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales y le debe informar al teletrabajador las normas y legislación frente a la protección de datos; que el empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador; que las cuestiones sobre el equipamiento de trabajo, responsabilidad y costos deben ser definidas claramente antes de iniciar el teletrabajo; que como regla general el empresario debe facilitar, instalar y hacer el mantenimiento de los equipamientos salvo que el teletrabajador utilice su propio equipo; que si el teletrabajo es regular el empresario debe cubrir los costos que directamente se originan por el trabajo, especialmente los relacionados con las comunicaciones; que el empleador es responsable de proteger la salud y seguridad profesionales del teletrabajador, el teletrabajador debe aplicar correctamente las políticas de la empresa en esta materia y esto se puede verificar por parte del empleador; que el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo conforme con los convenios colectivos y reglas de empresa aplicables; que el empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como poder reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa; que los teletrabajadores tienen el mismo acceso a formación y oportunidades de desarrollo de su carrera profesional que los traba-

jadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás, al igual deberán recibir formación para la utilización del equipo técnico a su disposición y sobre las características del teletrabajo; que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los demás trabajadores de la empresa, sin que haya obstáculos para la comunicación con los representantes de los trabajadores, están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores, están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores y que debe precisarse el establecimiento al que el teletrabajador está asignado para ejercer sus derechos colectivos.

De otra parte, según De las Heras García (2016), aunque el artículo 12 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo dispone que, serán los sindicatos y empresarios integrantes de las organizaciones firmantes del acuerdo comunitario los encargados de efectuar la aplicación del contenido de aquel en sede nacional, en el informe del Observatorio Europeo para las Relaciones Industriales se expuso que en España la negociación colectiva ha sido tardía y escasa, indicándose que la actuación de la negociación colectiva en el teletrabajo había sido limitada y sólo había producido unos convenios de empresa en ciertos sectores.⁸

Ahora bien, el autor antes citado, también indica que este acuerdo en España fue reconocido por los interlocutores sociales en los grandes acuerdos para la negociación colectiva, los cuales tiene un carácter jurídicamente obligatorio, por lo que, aquellos suscritos desde el año 2003 hasta el año 2015, reconocen que el teletrabajo supone un medio de

8 Según lo señala Ferrero Regueiro (2015), de los treinta y ocho convenios colectivos del sector estatal y treinta y cuatro convenios colectivos de empresa (pertenecientes al sector de las telecomunicaciones o están directamente relacionados) que han entrado en vigor tras la promulgación de la Ley 3/2012, sumando los veintidós de las empresas que integran iBEX35, solamente 8 convenios del sector estatal y el de las empresas Repsol Petróleo S.A. y Telefónica Móviles SAU, tocan con precisión el teletrabajo.

modernizar la organización del trabajo para las empresas y a su vez sirve para conciliar la vida profesional y personal de los empleados, pero no se da una definición como tal del concepto. También, en estos acuerdos se incluyen temas como el carácter voluntario y reversible del teletrabajo para las partes integrantes de la relación laboral, la igualdad de derechos legales y convencionales del teletrabajador en relación con los demás trabajadores y la conveniencia de que se regulen determinados aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, la formación.

Adicionalmente, frente a los convenios colectivos de empresa en España ha de indicarse que éstos no han generado una regulación específica sobre el teletrabajo, y de hecho normalmente no se utiliza expresamente este término, pero, los sindicatos han empezado a presionar para que a través de la negociación colectiva se creen cláusulas que regulen ciertas especificidades sobre el tema, lo que confirma la inexistencia de una protección específica para los teletrabajadores (De las Heras García, 2016).

Concretamente, en cuanto a los aspectos comunes del teletrabajo en los convenios colectivos, De las Heras García (2016, pp. 47-50) refiere que:

- a. Un elemento esencial es que la actividad se desempeña sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo. No hay una ampliación del elemento locativo, por lo que la única alternativa para el teletrabajo es el domicilio del teletrabajador.
- b. El aspecto tecnológico y su uso continuo es un rasgo común en los convenios. Este elemento es diferenciador de otras situaciones en las que los medios informáticos y de comunicación son de auxilio y facilitación de la actividad o no se exigen ni contemplan con este carácter.
- c. Hay una mayor flexibilidad en el manejo de la jornada de trabajo (no en el caso de muchas mujeres como se verá más adelante) y

la persona está obligada a acudir a los locales del empleador o a los centros de trabajo cuando su presencia sea requerida y con la periodicidad que se le exija, si esto es necesario.

- d. Hay una orientación a limitar la jornada en la que se puede desempeñar el servicio mediante el teletrabajo. Sin embargo, hay convenios en los que no se permite la flexibilidad del horario y se exige que el teletrabajador desarrolle la jornada laboral en el mismo horario establecido para el centro de trabajo, otros en los que parte de la jornada laboral se puede desarrollar en el domicilio y otros que indican que sólo se puede hacer bajo la modalidad de teletrabajo una parte de jornada semanal. Esto ya queda sujeto a la autonomía de las partes.⁹
- e. El presupuesto de fondo es la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se considera como una especie de fórmula mágica para que personas con importantes cargas familiares puedan desempeñar su trabajo, lo cual no siempre es cierto, como se analizará.
- f. Hay una preocupación, en algunos convenios más que en otros, por la prevención de riesgos laborales, la privacidad, protección y confidencialidad de datos.

De esta manera, se concluye que pese a la importancia que revisten los convenios colectivos para la regulación del teletrabajo, debido a los vacíos que se encuentran en la ley sobre este concepto, en los mismos tampoco hay una regulación detallada sobre el teletrabajo y lo que se pacta sobre el tema es limitado frente a la amplia variedad de situaciones y complicaciones que éste puede generar.

⁹ El sometimiento a una jornada laboral podría interpretarse como contrario a la autonomía y libertad que se supone contiene el teletrabajo.

2.4. Aspectos clave del teletrabajo

Una vez analizadas las posibles definiciones del concepto de teletrabajo y cómo éstas han evolucionado tanto en el aspecto legal como en el convencional, considerándose que su regulación es insuficiente para afrontar las diferentes situaciones que se presentan con el teletrabajo, y que los convenios colectivos tampoco son suficientes para desarrollar el teletrabajo como forma de organización de trabajo que tiene unas características propias, es importante pasar a analizar los aspectos clave del teletrabajo.

2.4.1. Lugar de prestación del servicio

Con el teletrabajo la prestación del servicio en principio no se da en el centro de trabajo, siendo ésta una de las claves más importantes para entender el concepto, pues el trabajo se realiza en un lugar distinto al que llegan o se esperan los resultados de la actividad que se realiza. Sin embargo, también puede ocurrir que haya una combinación o alternancia entre prestar el servicio en el centro de trabajo y el lugar de trabajo.

Por tanto, el teletrabajo se diferenciaría de otras actividades que no se realizan en la empresa, en que éste está dispuesto para que el trabajo se realice con un uso intensivo, continuo, permanente, exclusivo, de las tecnologías de la información y la comunicación, sin las cuales no se puede desarrollar el trabajo, pues a través de éstas se reciben órdenes, instrucciones, se hacen conferencias, se envían los resultados del trabajo, etc., a diferencia de otras situaciones en las que las tecnologías de la información y comunicación sirven solamente para auxiliar o facilitar el desarrollo de la actividad que por alguno u otro motivo no se realiza en la empresa, siendo que solamente se utilizan para relacionarse con la misma.

En este orden de ideas, García Romero (2012) señala que es necesario tener presente que:

Una de las características del teletrabajo es que la prestación pasa a realizarse en un lugar que no es el centro de trabajo en el sentido propio y

restringido que tiene este término en el artículo 1.5 del TRET. Esta dispersión espacial hace que el “centro de trabajo”, como referente geográfico de la relación laboral, vaya en retroceso a medida que gana terreno la variable “lugar de trabajo”. Ello resulta claro tanto en relación con el teletrabajo prestado en el domicilio del teletrabajador como respecto del teletrabajo móvil. En ambos casos no puede hablarse en sentido estricto de centro de trabajo sino que procede hablar de lugar de trabajo. (p. 34)

En este sentido, De las Heras García (2016) manifiesta que al prestar el servicio en ubicaciones diferentes al centro de trabajo pueden generarse problemas (que se pueden solucionar vía negociación colectiva estableciendo la interpretación que se da al lugar de trabajo), entre otros, en relación con la determinación de la representación laboral en función del número de trabajadores pertenecientes a un mismo centro de trabajo o al ejercer los derechos colectivos en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores, por lo tanto, es necesario establecer un espacio físico fijo de trabajo para determinar el centro de adscripción del trabajador, aunque éste se vea modificado cuando el trabajador deba realizar alguna actividad en el centro de trabajo.

Ahora bien, el teletrabajo se puede realizar en un lugar distinto al domicilio, sin embargo, no ocurre lo mismo que en el trabajo a domicilio en cuanto a que es el trabajador quien elige el lugar (como lo señalaba el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores antes de su modificación), pues, aunque la norma sobre trabajo a distancia lo dice, en la práctica la decisión del mismo, puede provenir del empleador o darse de común acuerdo entre las partes. Pero, si se interpreta la norma de manera taxativa, se debería entender que quienes prestan sus servicios en telecentros, en oficinas satélites o los teletrabajadores móviles o itinerantes no serían trabajadores a distancia, pues el teletrabajador debe elegir libremente dónde realizar el trabajo, como lo indica la norma.

De cualquier forma, en ningún caso puede imponerse al trabajador que labore en su domicilio

sin su consentimiento, pues el teletrabajo es voluntario y en caso que el teletrabajador rechace la oferta de teletrabajo no se puede rescindir su contrato o modificar las condiciones, según se señala en el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo, como se mencionó.

2.4.2. Uso de las nuevas tecnologías en la realización del trabajo

Como se había manifestado con anterioridad, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como un medio para desempeñar este trabajo a distancia, es un elemento esencial en el teletrabajo y debe haber una importante intensidad y continuidad en su utilización, de tal forma que el trabajador pueda cumplir adecuadamente sus funciones a pesar de estar alejado de su centro de trabajo.

Por lo tanto, “Braun (1981) manifiesta que el teletrabajo consiste fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones inmateriales por su misma naturaleza, lo que lo distingue del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles” (Thibault Aranda, 2001, p. 27).

Ahora bien, con este nuevo modelo, más flexible de organización laboral, y con el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a pesar de los beneficios que diferentes autores mencionan, también se encuentra que a la empresa se le generan inconvenientes en cuanto a la delimitación del poder tradicional de dirección empresarial y el control y vigilancia, debiendo de cualquier manera respetar la intimidad del trabajador y siendo que su actividad de monitoreo debe ser proporcional a lo que se busca. Asimismo, Galán Durán (2011), manifiesta que otro cuestionamiento que surge frente al tema es la representación de los trabajadores, ya sean representantes unitarios o sindicales, y el control que pueden ejercer las empresas sobre el uso que hacen los trabajadores y sus representantes de medios como el internet o los correo electrónico de la empresa.

Así las cosas, cabe destacar que, como se mencionó, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, no está contenido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de ser un elemento esencial configurador del teletrabajo, que lo permite distinguir de otros trabajos que se realizan a distancia, siendo importante que jurídicamente se dejen claras sus características de manera tal que con ello se pueda crear una regulación propia, ya que sus especificidades generan desafíos importantes para quienes lo realizan, para sus representantes y para las empresas, los cuales, por tanto, se deben abordar de una manera distinta a la que se tiene con otros trabajadores, de tal forma que en realidad se de respuesta a esta figura, como quiera que con el teletrabajo no se desarrolla una forma tradicional de organización del trabajo en donde todos sus trabajadores están agrupados en el mismo centro de trabajo.

Ahora bien, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni el Acuerdo Marco Europeo, ni la jurisprudencia, especifican qué se entiende por uso intensivo de las tecnologías de la información, por lo que se han aceptado interpretaciones en las que se postula un contacto constante como otras en las que sólo se habla de una conexión para el envío de lo trabajado (De las Heras García, 2016), sin embargo, la interpretación que debería prevalecer es la del uso constante, continuo, permanente y exclusivo de estas tecnologías y no la de un uso auxiliar de las mismas.

2.4.3. Organización

Si se tiene en cuenta lo antes mencionado, el teletrabajo permite abandonar el modelo tradicional de trabajo al generar que con el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación se pueda trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que se señala que “Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo diferente” (Thibault Aranda, 2011, p. 29).

Ahora bien, Ray J.E. (1996) citado por Thibault Aranda (2011, p. 30), menciona que hay que

diferenciar el teletrabajo habitual de aquellos casos en los que el trabajo a distancia y con medios informáticos y telemáticos es marginal, como en el caso del ejecutivo que trabaja ocasionalmente en su domicilio con su ordenador portátil por la noche o el fin de semana para terminar un trabajo, pues no se produce un cambio en la organización o ejecución del trabajo.

Adicionalmente, López Parada (2004), destaca que como parte de esta organización del trabajo, se deben pactar con claridad y antes de iniciar el contrato las condiciones relativas a la propiedad y puesta a disposición del hardware y software. En principio, es responsabilidad de la empresa poner a disposición del trabajador todo el material necesario para el cumplimiento del contrato, salvo que el trabajador acepte utilizar su propio equipo o mobiliario, caso en el cual el empleador debe proporcionarle al trabajador el asesoramiento técnico suficiente para desarrollar el trabajo.

Igualmente, los gastos de mantenimiento del equipo y de las comunicaciones necesarias deben ser asumidos por el empleador, sin embargo, ciertos convenios exigen que el teletrabajador tenga las herramientas básicas para establecer la conexión y corra con los costes indirectos como luz, agua o calefacción, y la empresa le instala el software corporativo que permite el acceso a los sistemas de la misma (Izquierdo Carbonero, 2016; Ferrero Regueiro, 2015).

Además, debe tenerse presente que en la definición de trabajo a distancia se señala que la actividad debe desarrollarse preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar que elija, por lo que la realización del trabajo en el domicilio o lugar elegido (o indicado) no puede ser esporádica, tiene que estar determinado en el acuerdo de teletrabajo, su tiempo debe ser cuantificable y tener la suficiencia para que se considere como teletrabajo.

De otra parte, el concepto de teletrabajo está unido a la idea de que ésta es una institución ligada a la autonomía del trabajador, pues, permite una ma-

yor disponibilidad de administrar el tiempo de trabajo (Llamosas Trapaga, 2015), haciéndose énfasis en tiempo de trabajo y jornada laboral indeterminados, por lo que se supone que el teletrabajador tiene una mayor autonomía y flexibilidad para organizar sus tiempos de trabajo, adaptándolo a sus necesidades, pero teniendo claramente que cumplir con los resultados esperados, que de cualquier forma deben coincidir con los intereses de la compañía.

Sin embargo, ocurre que el teletrabajador puede llegar a extender el tiempo de trabajo en sus tiempos libres, pues puede tener que estar disponible y ser contactado fuera de su horario, que realmente se fija según las actividades que se desempeñan, por lo que en este sentido parecería ser estrictamente necesario que se establezca una jornada, especialmente para buscar proteger la salud de los trabajadores y evitar que se sobrepasen y se genere trabajo excesivo para el teletrabajador, tal vez logrando el equilibrio de esa autonomía a través de un horario flexible.¹⁰

En este orden de ideas, como se venía anticipando, el teletrabajo puede implicar la extensión del tiempo de trabajo a través de la figura de la teledisponibilidad, siendo que para que el trabajador se encuentre disponible simplemente se requiere contar con las nuevas tecnologías para localizarlo. Debiendo aclararse, tal como lo hace Llamosas Trapaga (2015), que no se puede decir que se está ante tiempo de trabajo, pues realmente la persona no está llevando a cabo una actividad de forma efectiva, pero tampoco es un tiempo libre, pues la persona debe encontrarse localizable, disponible y lista para trabajar, aunque sea fuera de su jornada.

Entonces, puede ocurrir que la actividad personal que esté realizando el trabajador, como parte de esta flexibilidad, se tenga que ver interrumpida

10 Al respecto, es importante aclarar la diferencia entre jornada y horario, tal como lo hace Belzunegui Eraso (2002), al señalar que la jornada es la duración o cantidad de tiempo de la prestación de los servicios, medida en módulos temporales diarios, semanales o anuales, mientras que el horario es la distribución en las horas del día del tiempo en la prestación de los servicios.

al ser localizado para que cumpla alguna de sus obligaciones laborales con la compañía, por lo que en cualquier momento y lugar puede recibir las instrucciones, lo que hace cuestionarse si esta realmente es una forma de conciliar la vida familiar y laboral, pues esta disponibilidad, que se podría considerar como una carga adicional a la de un trabajador ordinario, puede implicar una afectación en la vida privada del teletrabajador, por lo que también habría que ponerle límites a esta teledisponibilidad y, compartiendo la posición de Thibault Aranda (2001), debería haber una retribución específica, no igual a la del trabajo efectivo sino inferior, no solo por la disponibilidad como tal, sino también por las horas concretas que deben invertirse al margen de la jornada ordinaria, tanto si se llevan efectivamente a cabo como si no, ya que el trabajador estaría limitando su vida personal.

En este sentido, Pérez de los Cobos y Thibault Aranda (2002, p. 55) manifiestan que:

La nueva ordenación del tiempo de trabajo se traduce en ocasiones en la imbricación del tiempo libre en el tiempo de trabajo, en el sentido de una mayor autonomía del teletrabajador en la distribución de éste a cambio de una obligación de resultado; pero también asistimos al fenómeno inverso, de extensión del tiempo de trabajo en el tiempo libre a través de la disponibilidad del teletrabajador a ser llamado al trabajo fuera del horario normal.

2.4.4. Dirección y control empresarial

El poder de dirección empresarial, que implica que el trabajador se encuentre en una posición de subordinación jurídica frente al empleador y que se identifica como uno de los elementos característicos de la relación laboral, se transforma gracias a figuras como el teletrabajo, toda vez que aspectos como exclusividad, jornada y horario predeterminados, desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o locales de la empresa, no son características específicas de esta nueva forma de organización del trabajo, sin que ello quiera decir que se desvirtúe la relación laboral.

En este sentido, de acuerdo con De las Heras García (2016), se pueden incluir dentro del concepto de relación laboral figuras como el teletrabajo, situados en la descentralización productiva, donde lo importante es la integración del trabajador en un orden organizativo, bajo el círculo rector del empresario y donde la dependencia se puede observar en indicadores como la verificación de los trabajos mediante un programa informático, control a través de la comunicación directa con los trabajadores o la sanción por el retraso o incumplimiento en la tarea, siendo el producto del trabajo propiedad del empleador y sin que necesariamente exista exclusividad de prestar los servicios para esa empresa.

Adicionalmente, los numerales 3 y 4 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores le reconocen al empleador la posibilidad de adoptar medidas para controlar y vigilar al trabajador, tanto para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, respetando la dignidad humana y la capacidad real del trabajador en condición de discapacidad, como para verificar el estado de enfermedad o accidente que el trabajador alegue para justificar sus faltas a trabajar.

Por tanto, los medios tecnológicos cumplen un papel importante para el control a distancia, siendo además un medio para reforzar el mismo en algunos casos, como con el teletrabajo online y con la instalación de programas que miden el tiempo de trabajo empleado en cada actividad de forma exhaustiva. En esos escenarios, se estaría ante un control constante cuando el trabajador además de tener que contactarse con la empresa, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo, tiene que tener una comunicación permanente y bidireccional con la misma, siendo que el control en este caso sería similar al que se generaría si la persona estuviera físicamente en las instalaciones de la empresa o en el centro de trabajo.

Por otro lado, también podría ocurrir que a pesar de encontrarnos ante trabajo conectado, el control inmediato se reduciría cuando el contacto con la empresa es específico o unidireccional, pudiendo ser el caso que la valoración del tiempo que se hace

en las actividades sea simplemente estimada, sin que se garantice que se cumple con la jornada pactada o con los descansos mínimos. Incluso, puede no haber ningún control inmediato cuando se está ante el teletrabajo desconectado, en el que el teletrabajador se conecta con el empleador para que se le indique la tarea y para entregar los resultados o informar sobre los mismos.

Así las cosas, tal como lo señala Belzunegui Erazo (2009, p. 53), mediante la utilización de instrumentos telemáticos, muchos teletrabajadores se ven sometidos a una dependencia igual o más intensa que si trabajaran en los centros de trabajo. “La utilización de nuevas tecnologías puede suponer algunas veces mayor autonomía del teletrabajador, pero también en numerosos supuestos el nacimiento de un nuevo taylorismo asistido por ordenador” (Thibault Aranda, 2002, p. 44).

Sin embargo, se debe aclarar que no se pretende afirmar que la única forma de control del teletrabajo se da con las tecnologías de la información y comunicación, pues hay otras formas de control por parte del empresario que imponen el ritmo de trabajo, como lo son el trabajo en equipo, el trabajo por proyectos, los círculos de calidad, el trabajo de los otros compañeros, las demandas directas de los clientes, los objetivos de producción o de rendimiento, etc.

Incluso, los nuevos sujetos de trabajo que produce la cultura empresarial, se vinculan con una acentuación de la norma de autonomía, pero, esto a su vez le implica al trabajador una mayor responsabilidad sobre el resultado de sus decisiones, generándose una forma mucho más eficaz de control, la autorregulación o autovigilancia.

De cualquier forma, lo interesante es que con el teletrabajo se refleja cómo el control no se tiene que ejercer a través de un único medio y que se puede hacer un uso de la fuerza de trabajo sin necesidad de ejercer un control de manera directa.

Ahora bien, es importante señalar que el control se debe desarrollar respecto a los deberes laborales del trabajador, lo que excluye cualquier forma de vigilancia sobre su esfera privada, sin que se pueda vulnerar el derecho a la privacidad o el secreto de las comunicaciones del trabajador, a menos que la privacidad tenga repercusión directa o indirecta en la prestación del servicio o en el funcionamiento de la empresa y debe ser proporcional a lo que busca.

Entonces, teniendo en cuenta el numeral 3 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es claro que hay unos límites para el empresario relacionados con la dignidad y la intimidad del trabajador, siendo necesario, de acuerdo con Sempere Navarro y San Martín Mazzuconi (2012), que se rompa la expectativa razonable de intimidad que tuviera el trabajador para que el control sea lícito y no se vulneren derechos fundamentales, presentándose como posibles medios para ese rompimiento que la empresa establezca las reglas de uso de los medios informáticos, que existen controles y la manera como éstos se realizan.

Es importante indicar al respecto que tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han manifestado que la prohibición absoluta del uso de las herramientas informáticas de la empresa mediante canales abiertos, legitima el poder de control empresarial y rompe toda expectativa de intimidad, pudiendo fiscalizar el uso de las herramientas para verificar si el uso se hace con fines profesionales o con otros motivos, por lo que se hace tan importante informarle a los teletrabajadores, con claridad, sobre las limitaciones del uso de las herramientas informáticas y tecnológicas, determinar los comportamientos expresamente prohibidos, comunicar las consecuencias de su uso indebido, los controles y su forma (De las Heras García, 2016).

En resumen, analizados los aspectos clave del teletrabajo se encuentra que estos son: que en principio con el teletrabajo la prestación de servicio no se da en el centro de trabajo, sino en otros lugares de trabajo, pero, puede haber una alternancia entre prestar el servicio en los centros de trabajo y en otros lugares; el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la realización

del trabajo; estos dos aspectos generan una forma distinta de organizar el trabajo, pudiéndose realizar en cualquier momento y lugar, lo que a su vez puede generar la imbricación del tiempo libre en el tiempo de trabajo; por último, que la dirección y el poder empresarial se transforman, siendo que el control no se tiene que ejercer a través de un único medio y que se puede hacer un control de la fuerza de trabajo sin necesidad de ejercerlo de manera directa.

Visto lo anterior, se hará referencia a las tipologías de teletrabajo, toda vez que, como se habrá tenido la oportunidad de concluir con lo que hasta acá se ha expresado, hay diferentes tipos de teletrabajo.

2.5. Tipologías

Para analizar los tipos de teletrabajo se hará referencia a la clasificación y definiciones que dan Thibault Aranda (2011, pp. 33 – 39) e Izquierdo Carbonero (2006, pp. 28 – 30). Los tipos de teletrabajo se pueden catalogar dependiendo del lugar donde se presta (criterio locativo) o del tipo de conexión que existe en el lugar de encargo y recepción (criterio comunicativo).

2.5.1. Criterio locativo

2.5.1.1. Teletrabajo a domicilio

El que se realiza en el propio hogar o en el lugar libremente elegido por el trabajador, a menudo se puede confundir, considerándolo como una mera modalidad de trabajo a domicilio. Habrá que distinguir entre los trabajadores que prestan todos los servicios desde su domicilio y para un único empleador, de aquellos que prestan sus servicios desde su domicilio pero para varios empresarios, y de los que realizan el trabajo en su domicilio solo en parte de su tiempo, de los que hacen en su domicilio toda la prestación.

2.5.1.2. Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros

Son lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones. El teletrabajador no se desplaza a la sede

de la empresa, lo hace a un centro específicamente diseñado para desarrollar este tipo de actividad.

Normalmente se ubican en la periferia de las grandes ciudades, rebajando así costes del metro cuadrado y reduciendo los trayectos hasta el lugar de trabajo, o en zonas rurales.

Estos centros se utilizan por parte de quienes promueven la iniciativa para compartir el gasto y el uso de los sistemas técnicos e informáticos. Además, para crear espacios comunicativos de trabajo que presten otros servicios como salas de reuniones, actividades de recreo, incluso guarderías.

Adicionalmente, le permiten a las pequeñas empresas y a los profesionales, acceso a tecnologías a las que de otra forma no podrían por los altos costos. Pueden ser de propiedad de la administración o de empresas que ofrecen arrendar despachos de teletrabajo compartidos por diferentes usuarios.

Igualmente, son un punto intermedio entre la oficina principal y el domicilio, favoreciendo la descentralización productiva y generando además las ventajas del trabajo en compañía, facilitando la organización y control de los trabajadores.

2.5.1.3. Teletrabajo móvil o itinerante

El puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, el teletrabajador está en movilidad permanente, contando con equipos que le permiten realizar su actividad en cualquier lugar, manteniendo una comunicación permanente con la empresa mediante medios telemáticos, por ejemplo un agente de ventas que utiliza su móvil o portátil desde cualquier lugar para cumplir su función. Acá se diferencia entre el teletrabajador que compagina esta prestación con la presencia en el centro de trabajo o en telecentro, con cierta frecuencia, con el teletrabajador que no tiene asignado ningún espacio físico en la empresa. Esto puede ayudar a evitar el aislamiento personal y profesional.

2.5.2. Criterio comunicativo

2.5.2.1. Off line o desconectado

Después de recibir instrucciones el teletrabajador desarrolla sus actividades sin un enlace directo al computador central de la empresa o sin conexión telemática, posteriormente le hace llegar al empleador los resultados o datos de trabajo mediante un enlace directo con la computadora central de la empresa o a través de transporte convencional, correo o mensajería, habiendo un control final por parte del empleador.

2.5.2.2. On line o conectado

El teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar los resultados. No quiere decir que necesariamente esté conectado todo el tiempo sino que normalmente el teletrabajador intercambia con el centro de trabajo la información, siendo los tiempos de conexión breves y centrados en la recuperación o envío de información. El control por parte del empleador es exhaustivo y puede hacerlo en tiempo real.

2.5.2.3. One way line o en un solo sentido

Implica una conexión en sentido único o unidireccional del trabajador con la empresa, a través de la cual el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado con la computadora central de la empresa a la que llegan los datos.

2.5.2.1. Two way line o interactivo

El teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado con una red de comunicaciones electrónicas que permite el diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, permitiendo que se den las directrices y el control por parte del empleador en tiempo real. Es la que más se emplea en el teletrabajo.

En resumen, de este capítulo se puede concluir que el teletrabajo jurídicamente no está definido de manera expresa, pues se define dentro del género de trabajo a distancia, sin que se tengan en cuenta

todas sus características esenciales que son: que la prestación del servicio no se da en parte o en su totalidad en el centro de trabajo; que se da un uso intensivo a las tecnologías de la información y comunicación en la realización del trabajo; que se puede trabajar en cualquier momento y lugar, lo que a su vez puede afectar los espacios de trabajo y de vida privada y finalmente que se transforman la dirección y el poder empresarial.

Adicionalmente, se observa que hay una deficiencia legal en la regulación del teletrabajo y se dejan importantes vacíos frente a situaciones múltiples que se presentan con el teletrabajo y afectan a los teletrabajadores, por tanto, esta regulación no da respuesta a esta nueva forma organización del trabajo que se distingue de un trabajo que tradicionalmente se desarrollaba en su totalidad en el centro de trabajo y que busca la flexibilización de la relación laboral.

Así las cosas, este régimen jurídico incompleto debe entrarse a suplir mediante la negociación colectiva o por decisión unilateral del empleador. No obstante, la negociación colectiva tampoco tiene una regulación suficiente frente al teletrabajo, pese a que con esta nueva forma de organización del trabajo se presentan problemas específicos y diferentes a los que se generan para quienes trabajan en los centros de trabajo, tal como se analizará a continuación.

III. DESAFÍOS QUE REPRESENTA EL TELETRABAJO PARA LAS RELACIONES COLECTIVAS DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

La insuficiencia legal que existe en la regulación del teletrabajo (o por decirlo de otra manera, su incompleto régimen jurídico) es evidente, entre otros, en los derechos y garantías de representación sindical, como quiera que, el sistema de representación colectiva se hace pensando en compañías en las que todas las personas se agrupan en el mismo cen-

tro de trabajo, lo que no ocurre con el teletrabajo y, toda vez que, a través de esta forma de organización del trabajo se flexibiliza la relación laboral, siendo necesario crear marcos innovadores para el manejo de la misma, que respondan a estas nuevas situaciones, ya que, ante figuras como ésta, el derecho tradicional colectivo no se puede trasplantar en su totalidad, pues no funciona, debiéndose adaptar las normas colectivas a estas particularidades.

Para ello, se debe permitir la participación de los representantes o interlocutores sociales que actúan en nombre de los trabajadores, siendo esencial que se les garanticen los medios para hacer efectivo su papel con los teletrabajadores y que igualmente estos últimos también puedan participar como agentes de representación, por lo que es claro que la negociación colectiva juega un papel fundamental en el tema.

Pues bien, según lo señala De las Heras García (2016), el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo indica que los representantes de los teletrabajadores incluso juegan un papel antes de la implementación del teletrabajo, como quiera que éstos deben ser informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo. Esto, de acuerdo con el numeral 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se relaciona con la obligación de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la intención de que el servicio se realice a través de teletrabajo y con la exigencia de un informe previo por parte de los órganos de representación unitaria, pues la introducción del teletrabajo ordinariamente implica la revisión de los sistemas de organización y control o el traslado parcial de las instalaciones.

Ahora bien, con las transformaciones que se han producido con la tecnología en la organización del trabajo y sus condiciones, las organizaciones de representación de los trabajadores en muchas ocasiones no logran vislumbrar los inconvenientes que se pueden generar, ni, con la normatividad actual, cuentan con respuestas para las diferentes situaciones que surgen y que requieren de medidas rápidas, originales y convincentes. Esto ocurre en el caso

del teletrabajo, por ello, es muy importante que las organizaciones reconozcan y entiendan los cambios que se van produciendo, que actúen consecuentemente sobre los mismos, que participen activamente en las decisiones que se relacionan con estas nuevas formas de organizar el trabajo y que con la negociación colectiva, a través de normas convencionales, busquen proteger los derechos y mejorar las condiciones de los teletrabajadores.

En este orden de ideas, se requiere “un cambio de mentalidad sindical, ajustado al cambio de paradigma industrial, que permitiera acometer de forma constructiva, un replanteamiento a fondo del sistema de relaciones industriales. Porque si no, como afirma Gorz, el papel de los sindicatos declinará irremisiblemente” (Gray, Hodson, Gordon, 1995, pp. 34 – 35).

Así pues, a continuación se analizarán algunos de los desafíos que representa el teletrabajo para las relaciones colectivas desde la perspectiva jurídica.

3.1. La representación de los teletrabajadores

Como ya se mencionó, los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores de la empresa. En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo establece que éstos están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, sin embargo, no existe normatividad o regulación respecto a la forma como el teletrabajador debe desarrollar sus funciones de representación en caso de ser elegido.

Ahora bien, en cuanto a la representación de los teletrabajadores surgen inconvenientes que se relacionan tanto con la configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones como con los derechos de participación, que se originan principalmente en la deslocalización del trabajo, siendo que el sistema de representación y de elecciones se ha creado para empresas en las que

todo el personal se agrupa en los centros de trabajo, por lo que se requiere una adaptación de las normas existentes en materia colectiva a las particularidades de esta forma de prestación de servicios (De las Heras García, 2016; Thibault Aranda, 2001).

En España las vías de representación principal se dan mediante la representación unitaria (comités de empresa, comité intercentros y delegados de personal), donde los representantes son elegidos por todos los trabajadores de la empresa, es decir, tanto sindicalizados como no sindicalizados, y la representación sindical (secciones sindicales de empresa y delegados sindicales), donde los representantes son elegidos por los trabajadores miembros de las organizaciones sindicales. Además, están los representantes y organizadores en materia de prevención.

El numeral 5 del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 6 de la Ley 3/2012, dispone que los trabajadores a distancia pueden ejercer los derechos de representación colectiva. Conforme con dicha norma, cualquier teletrabajador puede ser elector, siempre que sea mayor de dieciséis años y tenga una antigüedad en la empresa superior a un mes, y/o puede ser elegible, si tiene más de dieciocho años y una antigüedad de al menos seis meses en la empresa (salvo que se pacte un plazo inferior o distinto en el convenio colectivo).

Entonces, teniendo en cuenta las situaciones concretas que se presentan con esta forma de desarrollar la labor, podría existir una representación específica para este grupo de trabajadores, cuando tengan un número suficientemente representativo al interior de la compañía.¹¹

Igualmente, esta norma señala que para las elecciones de los órganos de representación unitaria

11 El segundo inciso del numeral 1 del artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores consagra la posibilidad de un nuevo colegio, teniendo en cuenta la composición profesional del sector, de la actividad productiva o de la empresa, debiéndose adaptar las normas electorales al número de colegios.

ria en la empresa es ineludible que desde el inicio del teletrabajo se haga constar la adscripción del teletrabajador al centro de trabajo, a efectos del ejercicio de los derechos colectivos, por lo que, frente al establecimiento al cual debe estar adscrito el teletrabajador, De las Heras García (2016) y Thibault Aranda (2001) manifiestan que:

- a. En el caso del teletrabajador que ejecute la jornada completa en su domicilio, igual tendrá que estar vinculado a un centro de trabajo de la empresa, y al estar conectado telemáticamente al proceso o sección de producción de un centro, debe ser considerado como parte de la plantilla de ese centro. Si sólo desarrolla una parte de su trabajo en el domicilio y otra en el centro de trabajo, podrá estar adscrito a éste último lugar.
- b. En el caso del teletrabajo offline también se podría adscribir al teletrabajador a la unidad técnica productiva de la que depende, es decir desde donde se imparten las directrices y a donde se destina el resultado, computándose tanto a los teletrabajadores como a los trabajadores presenciales.
- c. En el caso que sea el empleador el que determina el lugar donde se desempeña la actividad, como los telecentros o lugares alejados de las oficinas, y donde incluso prestan servicios trabajadores de otras empresas, podría generarse una situación de falta de unidad sindical al no tener los números mínimos de trabajadores en cada empresa. Esto igualmente podría generar la variación artificial de las bases de las unidades electorales para la elección de los órganos de representación, sin embargo, como depende del establecimiento principal no hay una consideración jurídico laboral diferenciada, por lo que aplica la misma regla del trabajo offline.
- d. En el caso de una empresa virtual, es decir, no existe centro de trabajo y la unidad

productiva solo se puede identificar con el conjunto de los servicios que realiza el teletrabajador desde su domicilio, tendrá que tenerse en cuenta un dato formal como lo es el alta del empresario ante la autoridad laboral.

En consecuencia, es claro que el centro al que deben estar adscritos los trabajadores para ser electores o elegibles debe determinarse claramente, ya sea mediante el contrato de trabajo; el acuerdo de teletrabajo o el convenio colectivo, siendo clave el sitio al que se dirigen los resultados del desarrollo de la labor; el lugar de donde provienen las órdenes e indicaciones de la manera como se debe realizar el trabajo; la ubicación del lugar desde donde se presta el servicio y su cercanía al centro de trabajo de la empresa o en caso que se pase a teletrabajo, se mantenga el centro de trabajo al que ya estaba adscrito con anterioridad en la empresa.

Un punto importante frente al aspecto de la representación, que debe considerarse, es que en caso que los teletrabajadores no se conozcan entre sí, por la dispersión geográfica en la que se encuentran y al estar desvinculados del centro de trabajo, es muy complicado lograr crear relaciones de confianza para que éstos elijan a sus representantes o igualmente para ser elegidos como tal.

Adicionalmente, en cuanto a la votación es importante indicar que el Real Decreto 1844/1994, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, en su artículo 10 regula la votación por correo para aquel trabajador que prevea que no estará presente en la fecha de votación en el lugar que le corresponde ejercer el derecho de sufragio, como sería el caso del teletrabajador que por ejemplo cumple la totalidad de la jornada acordada en su domicilio, por lo que en este sentido no habría problemas para el teletrabajador.

Finalmente, en el aspecto de la prevención de riesgos laborales cabe destacar que, conforme con el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos La-

borales, hay dos aspectos de la participación de los trabajadores en las actividades preventivas, siendo, de acuerdo con “Escudero Prieto (2009) de carácter individual, al reconocer el apartado primero el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención y junto a ella, otra colectiva, que supone la garantía de participación de los trabajadores a través de sus representantes en esa materia.”

Así las cosas, teniendo en cuenta la especificidad de los riesgos laborales que se pueden generar con el teletrabajo, los cuales pueden ser diferentes de los que se crean en el centro de trabajo, mediante negociación colectiva se pueden establecer órganos específicos de representación de los teletrabajadores en cuanto a los riesgos laborales, como por ejemplo un delegado para éstos.

3.2. Los derechos colectivos en el teletrabajo

A pesar de que en la cláusula 11 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo se establece expresamente que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los demás trabajadores de la empresa, por lo que éste no será obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores, y que el numeral 3 del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 6 de la Ley 3/2012, disponga que los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que quienes prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa; en la práctica es claro que con el teletrabajo la aplicación de estos preceptos es más complicada y puede generar ciertos problemas para el ejercicio de tales derechos.

En este sentido, Rodríguez – Piñero Royo (2001), señala que nadie pierde de vista las complicaciones que pueden encontrar los representantes de los trabajadores de acceso a sus representados, como consecuencia de: su dispersión física; los obstáculos para el ejercicio de los derechos colectivos como el sufragio activo en las elecciones a órganos representativos, o el derecho de reunión, prácticamente imposible; las dudas sobre la adscripción del teletrabajador a uno u otro centro de la empresa –

en caso de tener varios-, a efectos de cómputo de la representación legal de los teletrabajadores, o, incluso, los problemas que la coincidencia del lugar de trabajo con el domicilio privado del trabajador puede producir para el ejercicio de determinadas funciones de control de estos representantes.

En el caso de los sindicatos, y especialmente si el empleador no contempla la posibilidad del uso de herramientas informáticas, es muy difícil que el teletrabajador pueda hacer efectivos sus derechos, sobre todo si sólo presta sus servicios desde su domicilio o un lugar en donde no tenga constante contacto con sus compañeros de trabajo.

3.2.1. Información y consulta

En cuanto al derecho a la información y consulta, se tiene que éste es un derecho básico de los trabajadores, consagrado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se ejerce mediante la representación, pues, los trabajadores, a través de sus representantes y por medio de la consulta, pueden acceder a la información que se relaciona con el funcionamiento de la compañía.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en el escenario del teletrabajo será mucho más difícil obtener la atención y tener el contacto con el teletrabajador, como quiera que no está en el centro de trabajo o no acude permanentemente a él, es indispensable contar con distintos medios de comunicación con el trabajador y mucho más en caso que los representantes sean teletrabajadores.

En el caso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se ha implementado el término “derechos on line” que implica una generación de derechos vinculados con el uso de las nuevas tecnologías, particularmente las que utilizan el soporte de internet. Los titulares de estos derechos son los trabajadores y sus representantes, tanto unitarios como sindicales.

Principalmente, según De las Heras García (2016) y Lousada Arochena (2015), de acuerdo con el Código de Conducta de la Union Internatio-

nal Network, se puede decir que aquellos derechos consisten en el derecho a la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación basadas en la red para que se genere la comunicación entre los trabajadores y sus representantes (libre acceso a los sistemas de correo electrónico de la empresa para recibir información y comunicarse, libre acceso de los empleados a internet y a intranet para acceder a las páginas web del sindicato y a otra información relacionada con los derechos como trabajador) y garantizar la privacidad de las comunicaciones (ninguna vigilancia electrónica secreta de los correos electrónicos o las páginas que visita el trabajador). Otros derechos podrían ser disponer de un tablón de anuncios electrónicos en la intranet de la empresa; el derecho a participar en el diseño y gestión de la red corporativa; referendo electrónico, o la asamblea mediante videoconferencia.

Lo antes mencionado, no se encuentran contemplado en la normativa española, pese a que éstas son medidas necesarias para una adecuada comunicación e integración de los teletrabajadores y para el correcto ejercicio de sus derechos colectivos.

Así las cosas, se hace visible una importante problemática que se genera para las organizaciones sindicales con el teletrabajo, pues, teniendo en cuenta que los medios de información y de actuación clásicos fueron creados para organizaciones con un trabajo centralizado y que se ubica todo en el mismo lugar, sin que se garanticen derechos y medidas como las ya mencionadas en caso de teletrabajo, no hay una forma de lograr la constante comunicación que es indispensable que surja entre los representantes y las organizaciones sindicales con los teletrabajadores y lo que se genera es un asilamiento entre estas partes, por lo que es evidente la necesidad de que las empresas se vean obligadas a generar y garantizar esta comunicación constante a través de medios como las nuevas tecnologías, aprovechando las herramientas de trabajo con las que debe contar el teletrabajador.

De manera que, Sempere Navarro y San Martín Mazucconi (2012), manifiestan que el correo elec-

trónico para difundir la información sindical, los “tablones digitales” o el acceso a lugares en el servidor de la compañía, son herramientas que pueden utilizar los sindicatos y órganos unitarios para realizar su actividad de representación, esto les permitiría continuar haciendo su actividad representativa con nuevos soportes materiales que permitirían que fuera más efectiva y eficaz.

Lo anterior, ha implicado que efectivamente las organizaciones sindicales deban utilizar el correo electrónico corporativo, el uso de internet y el portal corporativo de la compañía para difundir su información, lo que conlleva a que se utilice el patrimonio empresarial para ejercer su derecho constitucional, de lo cual se han derivado conflictos que generan la necesidad de determinar si el derecho existe por sí mismo al estar implícito el ejercicio del derecho de libertad sindical o si debe ser pactado, consentido o permitido expresamente por el empleador, quien es el titular de los medios mediante los cuales se difunde la información (De las Heras García, 2016).

Consecuentemente, es importante destacar que el Tribunal Constitucional, ya ha manifestado que no puede entenderse que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática para el uso sindical, pero, si la empresa la tiene, no puede negarse a poner a disposición ni privar unilateralmente a los sindicatos de su uso (De las Heras García, 2016). Por tanto, hay un avance en cuanto a la actividad sindical informatizada, pero, no se puede llegar hasta el punto de afirmar que el empresario está obligado a permitir la comunicación entre el sindicato y los trabajadores mediante la utilización de su sistema interno de correo electrónico, sin embargo, si tiene las herramientas, debe garantizar el flujo de información sindical a través de los medios con los que cuenta.

Ahora bien, según Pérez de los Cobos (2008), existen unos límites para ese flujo de información sindical a través de los medios del empresario y son:

- a. Se le reconoce el derecho a las organizaciones sindicales pero para transmitir información de naturaleza sindical y laboral. Si se utiliza el sistema informático de la empresa con otra finalidad queda fuera del amparo constitucional.
- b. No se puede perturbar la actividad normal de la empresa, sin que esta afirmación implique que no se puedan recibir mensajes en la dirección informática en el horario de trabajo por parte del empleado, ya que podrá leer los mensajes al finalizar la jornada o en sus pausas.
- c. El sistema informático no puede ser utilizado sindicalmente perjudicando el uso específico empresarial, es decir que se debe utilizar de forma que permita el manejo por el sindicato en armonía con el logro del objetivo empresarial por el cual fue puesto en funcionamiento, por lo que sería legítimo que la empresa determine las condiciones de uso de las comunicaciones electrónicas para fines sindicales sino las excluye absolutamente.
- d. No se pueden ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, especialmente el que deba asumir mayores costos.

Adicionalmente, en cuanto a la representación unitaria y el derecho de uso de los medios electrónicos con los que cuenta la empresa para distribuir información a los teletrabajadores, es claro que si hay acuerdo con el empleador se puede hacer este uso, sin embargo, el Tribunal Constitucional ha hecho un reconocimiento muy limitado del derecho al uso del correo electrónico, tanto desde el punto de vista subjetivo, porque solo se reconoce a titulares del derecho de libertad sindical (sindicatos, secciones sindicales y trabajadores afiliados a un sindicato), como desde el punto de vista objetivo, ya que se limita a permitir un uso inofensivo de medios ya existentes en la empresa. Entonces, parece que solo se podría invocar este derecho en la medida en que

la representación unitaria también transmitiera información sindical (De las Heras García, 2016).

De otra parte, se encuentra la dificultad de la obtención de los correos electrónicos para lograr la comunicación con los teletrabajadores, pues si se le solicita la información al empleador y este se niega, se vuelve complicada la comunicación tanto por parte del representante con su representado, como el conocimiento de la información por el representado. Frente a esta problemática y teniendo en cuenta la importancia de proteger el derecho a la intimidad y la protección de datos personal, De las Heras García (2016), plantea una adecuada solución que consiste en crear una lista de distribución que permite que la organización sindical realice los envíos electrónicos, sin que sea necesario que se le comunique ningún dato personal, siendo obligación de la empresa mantener actualizada la lista.

3.2.2. Representantes de los teletrabajadores

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo noveno, consagra que quienes tengan cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias del cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo entre las partes, limitaciones debido a las necesidades del proceso productivo (Ley Orgánica N° 11, 1985).

Ahora bien, en el caso del teletrabajo, este derecho de crédito de horas laborales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación puede quedar obsoleto si no se adecúa a la figura, pues por ejemplo la distancia entre el domicilio del trabajador y las instalaciones de la empresa puede ser muy grande y gastarse el crédito en ello. Así, debería tenerse en cuenta el tiempo que utiliza el representante para desplazarse al lugar donde va a ejercer la actividad de representación al momento de otorgar estos permisos.

Por lo tanto, se debería ampliar y adecuar el crédito horario a situaciones como las videollamadas,

videoconferencias, llamadas o correos electrónicos, medios que un trabajador emplea en ejercicio de su función de representación.

Al respecto, otro problema además sería que el crédito horario se da en función del número de trabajadores que tenga la empresa, sin tenerse en cuenta otras circunstancias, como lo es el hecho de tener una planilla dispersa por todo el territorio o incluso a nivel mundial (Casado Ortiz, 1999).

Además, para que se pueda realizar adecuadamente la función de representación, se comparte lo señalado por Thibault Aranda (2001), en cuanto a que los representantes sindicales y unitarios cuenten con un listado de los teletrabajadores que incluya los domicilios cuando éstos ejecuten la prestación en este lugar, respetando por supuesto la confidencialidad, siendo entonces que dichas visitas sólo se podrían realizar con la previa autorización del teletrabajador o en el caso del teletrabajo móvil si lo permite el cliente del centro en el que se teletrabajo por ejemplo.

3.2.3. Derecho de reunión

Este derecho le permite a los trabajadores, tanto sindicalizados como a aquellos que no lo son, reunirse en su lugar de trabajo, pero, por fuera de la jornada laboral, salvo acuerdo en contrario, a discutir aspectos que son de su interés común.

En consecuencia, es claro que en ciertas tipologías de teletrabajo no se dan las condiciones para ejercer el derecho de reunión por parte de los teletrabajadores, como quiera que no siempre desarrolla sus funciones en el centro de trabajo y además puede ocurrir que no tenga el mismo horario que quienes sí se encuentran en el centro de trabajo.

Ahora bien, conforme con el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y octavo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, para que se haga efectivo el derecho de reunión y el ejercicio de la actividad sindical, la empresa debe facilitarle a los delegados de personal o al comité de empresa un local adecuado en el que puedan realizar las actividades y co-

municarse con los trabajadores, al igual que varios tabloneros anuncios. Sin embargo, con las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones es necesario ampliar el campo de aplicación de estos derechos para que se correspondan con la realidad actual y cumplan adecuadamente con sus funciones, siendo necesario actualizar la normatividad al respecto, pues por ejemplo, en el caso del local el empresario puede cumplir su obligación de suministrarlo, sin embargo en caso de que todos sean teletrabajadores esto no tendría ningún objeto.

De manera que, como se veía anteriormente con el derecho de información y consulta, es necesario que las empresas que manejan teletrabajadores cuenten con medios y espacios tecnológicos que posibiliten que de forma telemática la distancia no afecte el adecuado desarrollo de las reuniones, actividades de representación y la comunicación entre interesados.

En este orden de ideas, es aplicable la propuesta realizada por Roldán Martínez y Herreros López (2005), en cuanto a que los tabloneros de anuncios, que tradicionalmente se manejaban, se sustituyan por los tabloneros virtuales; incluir, como parte de la dotación del local de los representantes de los trabajadores, los equipos informáticos y la conexión a internet, proporcionados por el empleador; al igual que permitir la utilización del correo electrónico para fines de comunicación, votaciones, elecciones, formación profesional, esto como parte del derecho a emplear otros medios.

En cuanto al tablón de anuncios virtual, debe señalarse sin embargo que se puede considerar que con ello se le está generando a la empresa la obligación de dar acceso a un portal con información restringida e incurrir en costos de mantenimiento, que no le corresponden, cuando la organización sindical puede acceder gratuitamente a blogs o sitios web que cumplan con las funciones pretendidas. Al respecto, se encuentran dos posiciones en la doctrina:

- a. Esta obligación implica suministrar todos los elementos materiales complementarios

para garantizar el desarrollo de la actividad representativa, incluyendo los elementos técnicos de comunicación, debiendo el empresario soportar el empleo de estos elementos. Siendo que el local debe ser apropiado, pero también debe estar acondicionado y equipado con internet y correo electrónico como una derivación del derecho de información.

- b. El uso del local adecuado se limita al espacio físico cerrado, por lo que el empresario no está obligado a dotar el local de los medios informáticos y telemáticos que utiliza la organización sindical, sin que el tablón de anuncios se pueda asimilar a los medios electrónicos de comunicación.

Debe precisarse sobre este punto que un teletrabajador podría alegar que se vulnera su derecho a la igualdad en relación con los trabajadores que sí se encuentran en la empresa, al tener que desplazarse hasta la misma, desde el lugar donde está pactado prestará sus servicios, solo para poder acceder a la información, existiendo otros medios que de forma más práctica y sencilla igualmente le permitirían ejercer sus derechos.

Adicionalmente, en caso de una compañía en la que todos son teletrabajadores y no existe como tal un local de la empresa, el empleador no se encontraría obligado a suministrar el espacio físico para que se reunieran, toda vez que esto le generaría costos adicionales que no debe asumir. Además, se puede oponer a ceder el espacio para la reunión si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, no ha transcurrido el tiempo reglamentario desde la última reunión, no se han reparado los daños ocasionados por la última reunión (de ser el caso) o por el cierre legal de la empresa (De las Heras García, 2016).

Por otro lado, es viable afirmar que respecto a las asambleas no se vislumbra mayor problema para los teletrabajadores, especialmente para aquellos que hacen la totalidad de la prestación en el domi-

cilio o quienes realizan teletrabajo itinerante sin tener ningún espacio físico en la empresa, siempre y cuando el empresario autorice el uso de los medios telemáticos de la empresa o los representantes de los trabajadores habiliten el servicio, permitiéndose la participación o votación telemática o por correo. Tal como lo indica Thibault Aranda (2001), de manera telemática podría realizarse todo el proceso de elecciones sindicales, desde la promoción hasta la comunicación de resultados, la publicación de listas de electores, fecha de votación, propaganda electoral o recepción y proclamación de candidaturas.

3.3. El aislamiento y el derecho a la negociación colectiva

Teniendo en cuenta que el teletrabajo desafía la forma tradicional de relación laboral y de trabajo que la legislación laboral regula, la negociación colectiva juega un papel muy importante para llenar los vacíos que permiten una correcta aplicación de esta figura, intentado neutralizar los inconvenientes o desventajas que el teletrabajo representa para los trabajadores.

Así las cosas, ésta es una facultad básica con la que deben contar los representantes de los trabajadores y que implica otorgar la posibilidad de abordar los aspectos individuales y/o colectivos de la relación laboral que le interesa discutir tanto al empleador como a sus trabajadores¹². En este sentido, a través del convenio colectivo de trabajo se pueden incluir cláusulas sobre teletrabajo o incluso llegar a establecer qué aplica y qué no aplica del mismo frente al teletrabajo.

En consecuencia, el teletrabajador estará sometido al convenio colectivo aplicable en la empresa,

12 Thibault Aranda (2001) señala como inicialmente, en los años ochenta cuando se empezó a difundir el teletrabajo, las organizaciones sindicales tuvieron una actitud de mucha cautela frente al mismo, al considerar que el trabajo electrónico a distancia debilitaba la protección de los derechos de los trabajadores y minaba la participación de los mismos en la empresa. Sin embargo, se ha pasado a la aceptación con reticencias e incluso a una posición de creación de acuerdos que hagan viable la implantación de proyectos de teletrabajo en la empresa.

pese a que algunos teletrabajadores queden excluidos del mismo, cuando ello haya sido acordado en el convenio y las condiciones individualmente pactadas sean superiores que lo que se acuerde en el convenio. Sin embargo, es importante analizar si es más conveniente que la regulación del teletrabajo se haga mediante acuerdos específicos o a través de la negociación colectiva de los demás trabajadores, ya que debido a las propias características especiales del teletrabajo, sería más oportuna una negociación colectiva específica, pero, asimismo debe tenerse en cuenta que si el teletrabajo no es muy amplio en la empresa, puede ser mejor incorporar en el convenio cláusulas relacionadas con el teletrabajo (Thibault Aranda, 2001).

Ahora bien, independientemente de los niveles en los que se haga la negociación colectiva, es decir, intersectorial, sectorial o por empresa, teniendo cada una sus ventajas y desventajas para los diferentes grupos de teletrabajadores, lo verdaderamente importante es que se logre una negociación colectiva con la inclusión del teletrabajo y un acuerdo sobre la amplia gama de temas que lo circundan y que pueden generarle importantes inconvenientes a los teletrabajadores si no se regulan, evitando así que el manejo de la relación laboral quede al margen de un acuerdo individual entre empleador y trabajador, pues es altamente probable que las condiciones en que se pacten no sean las más adecuadas para el trabajador como parte débil de la relación, especialmente en el caso de los trabajadores menos cualificados.

Así pues, es claro que con el teletrabajo, especialmente para aquellos que hacen la totalidad de la prestación en el domicilio o quienes realizan teletrabajo itinerante sin tener ningún espacio físico en la empresa, se genera un aislamiento del teletrabajador respecto a sus compañeros y al entorno de la empresa en sí, lo que implica grandes desafíos para las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores, como quiera que, tal como lo indica De las Heras García (2016), el teletrabajador se desvincula del centro de trabajo, espacio en el que tradicionalmente ha surgido y se ha generado la ac-

tividad sindical, lo cual puede conllevar a que éste se aleje de la dimensión colectiva de la relación laboral, ya que la dispersión geográfica puede tener como implicación una menor o una falta total de conciencia de grupo y por tanto una individualización de su relación con el empleador, negociando solo entre estas partes sus condiciones laborales.¹³

Asimismo, lo recalca Mercader Uguina (2001), citado por Sempere Navarro y Kahale Carrillo (2013, p.98):

Fenómenos como el teletrabajo tienden a un alejamiento colectivo, a una especie de disgregación que se traduce en una manifiesta desindicalización de quienes lo realizan. La intrínseca dispersión geográfica de los teletrabajadores que conduce a su atomización no deja de ser un caldo de cultivo idóneo para el extrañamiento respecto de los sindicatos y representantes de los trabajadores en general, y en consecuencia, para la individualización de las relaciones laborales.

De la misma forma, se genera una alienación para este teletrabajador, no solo en el sentido que define Hegel ya tratado en la introducción, también como “separación del trabajador del proceso productivo”, con lo que el trabajo deja de ser una expresión del trabajador mismo y un modo de relacionarse “con la naturaleza y con otros hombres” (Alonso Olea, 1974, p. 208), pues tal como lo indica Hegel “siendo el hombre un ser social su separación o extrañamiento de lo social lo siente y percibe como una ruptura de sí mismo y una pérdida de autosuficiencia, como un alejamiento entre el “yo que es un nosotros y el nosotros que es un yo” (Alonso Olea, 1974, p. 89). Por consiguiente, la interacción social es sumamente importante, siendo claro que esa ac-

13 Belzunegui Erazo (2002) señala como para algunos teletrabajadores, el teletrabajo ha permitido la desunión de los trabajadores en sus reivindicaciones, siendo ésta una de las cuestiones que más reiteradamente salieron en las entrevistas a teletrabajadores y en los grupos de discusión. Hay una pérdida de capacidad colectiva de respuesta frente a las imposiciones de las empresas. Para los teletrabajadores más veteranos esto ha generado una degradación de las condiciones de trabajo de todo el colectivo.

tividad le genera al ser humano, en cierta medida, su definición como persona.

En consecuencia, es evidente la urgencia y necesidad de que la organización sindical realice un esfuerzo creativo de gran trascendencia para encontrar formas de entendimiento y de participación activa y útil en procesos de cambio como los que se dan con esta forma de organización del trabajo y de las relaciones laborales, debiendo contar con los medios más efectivos, convenientes y convincentes que le permitan cumplir sus objetivos frente a los teletrabajadores, de forma tal que éstos no se sientan excluidos de la organización, se fomente el individualismo y pierdan su interés en ser fieles a hacer parte de un colectivo, que bien orientado, puede contribuir a superar los inconvenientes que se presentan con el esta nueva forma de organización y de desarrollo del trabajo.

Ahora bien, es claro que pese a que se hable de un trabajo disperso y de la fragmentación del mismo, la tecnología de la información y las comunicaciones, debería servir para que los sindicatos reagrupen a sus trabajadores y para hacer sindicalismo mediante la red, evitando que el teletrabajador se pueda considerar como un sujeto aún más débil y vulnerable en la relación laboral debido a su distanciamiento de la organización sindical, complicando aún más la protección de sus derechos, afectando en esta medida, como se mencionó, el compromiso de clase, convirtiéndose en un importante y poderoso factor de individualización de las relaciones laborales y debilitando al movimiento sindical.

En este orden de ideas, es importante señalar que, de acuerdo con Lafont Nicuesa (2004, p.17):

(...) en el teletrabajo no todo es negativo para el sindicato, pues esta forma de trabajar puede incluso producir su fortalecimiento al abrirse la posibilidad de convertirse en alternativa de contacto entre trabajadores, confiriéndoles a estas organizaciones un papel activo en el desarrollo legislativo del teletrabajo.

Igualmente, se puede considerar el teletrabajo como una oportunidad importante para los sindicatos, pues:

(...) de una parte, el teletrabajador aislado puede buscar la aproximación a sus colegas con una necesidad de comunicación muy superior a la de los asalariados clásicos; de otra, el sindicato puede proporcionar servicios innovadores de utilidad para los teletrabajadores (información actualizada relativa al empleo, formación, autoempleo o recursos). Repárese, además, en que como reacción al inmovilismo o falta de adaptación de los sindicatos y como afirmación de la colectividad de teletrabajadores puede resurgir un cierto sindicalismo asambleario, que través de chats o foros telemáticos recobre la espontaneidad originaria.

(Thibault Aranda, 2001, pp. 239 – 240)

De otra parte, debe señalarse que hay personas para las que es fundamental tener la posibilidad de tener un trato personal con otros, por lo que el teletrabajo las puede afectar profundamente al producirse un aislamiento relacional y de participación en la empresa que genera que no haya ningún tipo de relación con los compañeros y personas que hacen parte de la organización (o que ésta sea mínima), por lo que esto puede ser un problema grave en su desempeño y satisfacción laboral.

Por consiguiente, es claro que no todas las personas pueden teletrabajar, y por tanto es importante que a pesar de la voluntariedad que se supone caracteriza al mismo, se analice y evalúe quien puede y no solamente quien quiere teletrabajar.

3.4. El conflicto colectivo y la huelga

En primer lugar se debe manifestar que, conforme con el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, se encuentra la adopción de medidas de conflicto colectivo y la huelga.

Así pues, el conflicto colectivo implica la expresión o exteriorización de una contraposición de

intereses en: aspectos laborales; de interpretación y/o aplicación de normas convencionales o legales, o de prácticas y/o actuaciones del empleador. En el caso de los teletrabajadores el ejercicio de las acciones colectivas como expresión del conflicto se complica, en el entendido que por el escenario mismo del teletrabajo éstos se encuentran aislados y distanciados de los demás trabajadores y por ello mismo también puede ser difícil el ejercicio del derecho de huelga, al ser reducido el número de trabajadores de este tipo.

El numeral 2 del artículo 28 de la Constitución española dispone que se le reconoce el derecho a la huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses (Const., 1978, art. 28) y en Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 8 de abril de 1981, se indica que la huelga es:

Una perturbación que se produce por el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los teletrabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos.

En la sentencia referida también se señala que, aunque la huelga es un derecho de cada trabajador, debe ser ejercido colectivamente, toda vez que para ser lícita requiere de un acto de declaratoria o convocatoria colectiva, lo que se reitera, puede conllevar a generar inconvenientes en el caso de los teletrabajadores, pues el aislamiento en el que se encuentran puede limitar este derecho al tener que contar con un colectivo de trabajadores para ejercerlo.

En este orden de ideas, Lafont Nicuesa (2004) propone que al igual que con el derecho de representación sindical, debe articularse un derecho complementario de información que se manifieste en conocer la formación, fines y desarrollo de la

huelga a través de los instrumentos informáticos y de comunicación por medio de los que el teletrabajador desarrolle su actividad y que asegure un conocimiento rápido y exacto de la información facilitada. Asimismo, Molina Navarrete (2014) señala que si el trabajador desea adherirse a la huelga podría utilizar el ordenador para ser informado de la evolución de la misma y, en su caso, del proceso negociador. La transmisión de los fines de las huelgas por estos medios podría reconvertir la labor de los piquetes informativos porque esa misma finalidad de difusión de la información sobre el objeto y fin de la huelga se conseguirá por otros medios, haciendo su labor de presión física innecesaria.

Sin embargo, ante estas propuestas debe señalarse que, pese a que a través de medios telemáticos es posible que el teletrabajador tenga acceso constante a la información sobre la huelga y su desarrollo, es probable que éste no sienta una conciencia de grupo que verdaderamente lo haga estar implicado en esta forma de reivindicar sus derechos, y además, en el imaginario del empleador puede no generarse la misma presión al no encontrarse todos los trabajadores que realmente participan en la huelga físicamente reunidos, sin que entonces se refleje con claridad el verdadero apoyo con el que cuenta la huelga, a pesar de que se esté afectando la producción normal de la empresa con el cese del trabajo, y sin que se observe físicamente la ausencia de todos los trabajadores que apoyan la huelga en el centro de trabajo en el caso de los teletrabajadores a domicilio o de los teletrabajadores itinerantes que no tienen un espacio físico en la empresa.

Además, la participación del teletrabajador en la huelga puede ser invisible si éste no cumple un horario o su conexión en la empresa se da en un solo sentido y sin la vigilancia constante del empleador e igualmente se puede ver afectada la publicidad de la huelga.

Asimismo, si no se cuenta con una importante representación por parte de los teletrabajadores, es más complicado que dentro del conflicto colectivo se traten aspectos que afecten exclusivamente a este

grupo y que se cuente con el apoyo de los demás compañeros que no pertenecen a este colectivo de trabajadores o de la organización sindical, pues la falta de contacto hará mucho más difícil el compañerismo y las relaciones de confianza que se requerirían, además del entendimiento de las situaciones que se presentan y se necesitan mejorar o reivindicar.

Por otro lado, debe indicarse que a través de los medios informáticos los teletrabajadores tendrían cómo actuar para lograr un apoyo tanto de los compañeros de trabajo, como de la sociedad, sin embargo, al integrarse como piquete le será mucho más complicado influir en sus compañeros de trabajo que se encuentran en el centro de trabajo e incluso pueden generarse problemas de comunicación que les dificulten tener la información en tiempo real sobre lo que está sucediendo, haciendo mucho más difícil su participación efectiva en la huelga.

Igualmente, como una ventaja para el empleador en todo este escenario y desventaja para los huelguistas, se encuentra que a pesar de que el comité de huelga debe vigilar que la empresa no sustituya a quienes participan en las huelgas por esquirols, es muy difícil controlar a los teletrabajadores que actúan como esquirols o incluso que los trabajadores en huelga sean reemplazados por teletrabajadores, salvo que la conexión del trabajador con la red de la empresa sea permanente o por lo menos constante. Consecuentemente podría continuar la actividad, a través de los medios tecnológicos, pese a que se supone hay una cesación de los servicios prestados por parte de los trabajadores.

De igual forma, si el teletrabajador no tiene un horario determinado para desarrollar su labor puede hacer las veces de esquirol, prestando sus servicios en un horario distinto a aquel en el que se desarrolla la huelga y de esta manera, cuando son varios lo que hacen esto, se podría concluir que el funcionamiento normal de la empresa no se vería tan afectado y habría una apariencia de normalidad del servicio, sin que entonces se estuviera logrando

ejercer la presión como se debe y por su parte, en cambio, se estaría contrarrestando la huelga.

En esta misma línea, Sierra Benitez (2011), plantea una cuestión adicional en cuanto a la afectación de la huelga, se relaciona con la posibilidad de que el empresario sustituya a los trabajadores participantes en la huelga por máquinas, en las empresas que tienen un alto nivel de tecnificación. Así, teniendo en cuenta que la prohibición es la sustitución de los trabajadores huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa, pero no hace ninguna referencia a la sustitución por máquinas.

Frente a este punto, es claro que el empresario tiene prohibido utilizar sus facultades y poderes para reorganizar a sus trabajadores, haciendo uso de los trabajadores que no están participando en la huelga, de forma tal que se compensen los efectos de la huelga. Por tanto, a pesar de que el empresario puede organizar los recursos como considere conveniente para alcanzar sus objetivos, ello no implica que tenga la posibilidad de llegar a afectar el derecho de huelga, que es fundamental y de rango superior, limitando el objeto de la misma, sin embargo, como se mencionó con anterioridad, con el teletrabajo controlar que el empleador no actúe clandestinamente para evitar los efectos de la huelga es mucho más difícil.¹⁴

IV. DESAFIOS ADICIONALES QUE REPRESENTA EL TELETRABAJO

Tal y como se vio en el capítulo anterior, los desafíos que representa el teletrabajo para las relaciones colectivas, desde la perspectiva jurídica, son: la configuración de los órganos de representación y el

¹⁴ El Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en sentencia del 5 de diciembre de 2012, manifiesta que no solo en el supuesto de que se utilicen medios humanos para realización de actividades que exceden los servicios decretados como esenciales se lesiona el derecho de huelga, sino también cuando se usen medios automáticos, mecánicos o tecnológicos.

ejercicio de sus funciones, al igual que los derechos de participación; si el empleador no contempla la posibilidad del uso de herramientas informáticas, es muy difícil que el teletrabajador pueda hacer efectivos sus derechos, sobre todo si sólo presta sus servicios desde su domicilio o un lugar en donde no tenga constante contacto con sus compañeros de trabajo; el derecho de crédito de horas laborales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación puede quedar obsoleto si no se adecúa a la figura; en ciertas tipologías de teletrabajo no se dan las condiciones para ejercer el derecho de reunión por parte del teletrabajador, como quiera que no siempre desarrolla sus funciones en el centro de trabajo y además puede ocurrir que no tenga el mismo horario que quienes sí se encuentran en el centro de trabajo; el aislamiento del teletrabajador respecto a sus compañeros y al entorno de la empresa en sí, especialmente en el caso de quienes hacen la totalidad de la prestación en el domicilio o quienes realizan teletrabajo itinerante sin tener ningún espacio físico en la empresa; el ejercicio de las acciones colectivas como expresión del conflicto se complica, en el entendido que por el escenario mismo del teletrabajo éstos se encuentran aislados y distanciados de los demás trabajadores y por ello mismo también puede ser difícil el ejercicio del derecho de huelga, al ser reducido el número de trabajadores de este tipo y finalmente el hecho que es difícil controlar a los teletrabajadores que durante la huelga actúan como esquiroleros o incluso que éstos sean reemplazados por otros teletrabajadores, contrarrestándose los efectos de la huelga.

Estos, sin embargo, no son los únicos problemas ligados al teletrabajo, adicionalmente, y más allá de una perspectiva jurídica se encuentra, en primer lugar, que el teletrabajo se puede considerar como una forma de reproducir la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género. Asimismo, en segundo lugar se visibiliza que con el teletrabajo no hay una separación entre la vida privada y el trabajo remunerado y que hay una extensión de la jornada, lo que intensifica el trabajo y puede causar un importante sacrificio personal para el teletrabajador, generándose una desconexión de la vida laboral,

familiar y personal, especialmente en el caso de las mujeres. Todo lo cual se abordará a continuación.

4.1. Reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles tradicionales de género

Se puede considerar como una de las ventajas del teletrabajo su valor para incorporar a colectivos que tradicionalmente han sido relegados del mercado de trabajo, como lo son las mujeres. Así las cosas, el teletrabajo puede generar un aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, al permitir que éstas no deban abandonar el mismo para poder dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, es importante señalar que ello a su vez implica que éste pueda ser un mecanismo para perpetuar la división sexual del trabajo y la división tradicional de roles de género.¹⁵

Ahora bien, para poder sustentar la anterior idea, en primer lugar es importante destacar que, tal como lo señala Carnoy (2001), la flexibilidad de los mercados laborales ha permitido la entrada de un gran número de trabajadores que ingresan por primera vez o que se reincorporan al mercado de trabajo. La incorporación de estos trabajadores se produce a menudo en los empleos peor remunerados y, en el caso de las mujeres, con frecuencia en trabajos a tiempo parcial o con otro tipo de contratos laborales no tradicionales, siendo que la precariedad laboral femenina ha sido considerada como la norma social

15 Para referirse a la división sexual del trabajo Torns, Recio y Durán (2013) señalan que “la especie humana ha dividido las actividades necesarias para su supervivencia de modo tal que las tareas de reproducción y cuidado de la vida han sido atribuidas a las mujeres y las de reproducción de bienes a los hombres. Esa división ha supuesto que las sociedades humanas a lo largo de la historia han convertido y organizado las diferencias biológicas de tipo sexual en actividades humanas diferenciadas y que, hoy en día, tal división de tareas sea visible en la organización socioeconómica capitalista (...)”. Habiendo una “separación de espacios generada por el capitalismo industrial al establecer que la producción ocupase el centro del espacio público (la fábrica o la empresa), la vida personal, conformando el lugar propio de lo masculino, y que la reproducción fuese relegada al espacio privado, asumido también como ámbito doméstico – familiar y, como tal, lugar natural de lo femenino y de menor importancia o irrelevante tanto para la vida personal como para la sociedad” (pp. 154 – 155).

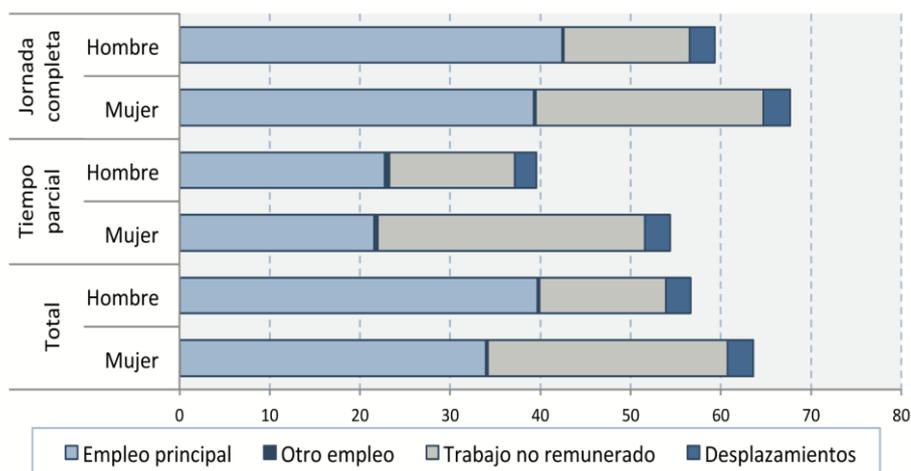
de buena parte del empleo de las mujeres en España, el cual se caracteriza por ser: de menor calidad que el de los hombres, temporal y a tiempo parcial (Torns, Recio y Durán, 2013).

Así las cosas, con la reciente participación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo, siendo éste un fenómeno social crucial en el siglo XX y, que se da ampliamente en España a finales de la década de los ochenta, se modifica no solo el mercado de trabajo sino también la estructura social, cambiando el “equilibrio” que existía con ese concepto de división sexual del trabajo y que generaba que las mujeres dependieran de los aportes económicos de sus parejas y los hombres de los cuidados y otros servicios que proveían las mujeres en el ámbito doméstico. Por tanto, y como quiera que las mujeres ya no solamente se dedican al trabajo no remunerado sino también al trabajo remunerado, se hace necesaria una mayor implicación de la participación de los hombres en el espacio doméstico, a pesar de lo cual, resulta evidente que aún persiste una asimetría entre la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la reticencia de los hombres a la hora de involucrarse en los trabajos domésticos y de cuidados (Tobio, Agulló, Gómez y Martín, 2010).

En consecuencia, la presencia de las mujeres en el mercado laboral es cada vez mayor, no obstante, continúan siendo las principales encargadas del cuidado y, frecuentemente, dando prioridad al cumplimiento de cuidadora infatigable. La cultura ha generado que lo doméstico se asocie espontáneamente con lo femenino, la feminidad se asocia con sacrificio, abnegación, con la privación de sí. La cuidadora tiene un código normativo en el que se le señala que tiene un deber ser moral afectivo y empático y además el cuidado debe prestarse con amor y sin exigir aparentemente nada a cambio. Pero, este modelo genera tensiones y violencias en las relaciones intrafamiliares, al mismo tiempo que el olvido de sí (Tobio, et al., 2010; Alberdi y Escario, 2007).

Así las cosas, como lo refleja la figura 3, la Encuesta de Empleo del Tiempo (2015), realizada por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el

Figura 3. Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo y tipo de jornada (en horas/semana). 2015 por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Trabajo, permite observar que la jornada de trabajo total de las mujeres es más larga que la de los hombres. Asimismo, que los hombres dedican el mismo número de horas al trabajo no remunerado con independencia de si trabajan jornada completa o a tiempo parcial, mientras que si las mujeres tienen jornada a tiempo parcial incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (30 horas si el trabajo es a tiempo parcial o 25 horas si la jornada es completa) (Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 2015).

Igualmente, tal como se puede observar en la tabla 1 y como lo refleja la Encuesta de Empleo del Tiempo (2002– 2003 y 2009 – 2010), del Instituto Nacional de Estadística, la carga total de trabajo está desigualmente distribuida, siendo que las mujeres dedican más de cuatro horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados (más del doble del tiempo de lo que dedican los hombres) y éstos a su vez dedican al trabajo remunerado una hora y cuarto diaria más que las mujeres. Por tanto, las mujeres tienen una mayor carga global de trabajo, dedicando diariamente seis horas y dieciséis minutos a trabajar, frente a las cinco horas y diecinueve minutos de los hombres, esto es, una hora más que los hombres (Torns, et al., 2013).

Tabla 1. Distribución del tiempo de mujeres y hombres en horas y minutos diarios

Actividad	2009-2010	2002 - 2003	2009-2010	2002 - 2003
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres
Cuidados personales	11 h 26'	11 h 21'	11 h 33'	11 h 24'
Tiempo de ocio	4 h 32'	4 h 26'	5 h 23'	5 h 20'
Trabajo doméstico y de cuidados	4 h 7'	4 h 24'	1 h 54'	1 h 30'
Trabajo remunerado (incluidos trayectos ida/vuelta al/del trabajo)	2 h 9'	1 h 57'	3 h 25'	4 h 4'
Tiempo dedicado a estudios	0,39'	0,43'	0,39'	0,42'
TOTAL	18 h 21'	18 h 25'	17 h 31'	17 h 40'

Tomado de Torns, et al., 2013. Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002 -2003 y 2009 – 2010.

Específicamente en cuanto a la distribución de actividades en un día promedio, por sexo, y de acuerdo con la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002 – 2003, se refleja una desigualdad entre hombres y mujeres en función del uso de los tiempos (tabla 2), donde un importante tiempo de las mujeres se utiliza de manera plural para los demás y donde adicionalmente las mujeres estructuran y organizan la jornada en función de los otros, lo que

implica la alienación de la persona que no es dueña de su tiempo y que por tanto lo es difícilmente de su vida (Gálvez Mozo, 2008).

Tabla 2.

Distribución de actividades en un día promedio, por sexo (cifras en horas y minutos)

Actividades	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:21
Trabajo remunerado	03:37	01:44
Estudios	00:42	00:43
Trabajo doméstico y familiar	01:30	04:24
Trabajo voluntario y reuniones	00:11	00:16
Vida social y diversión	01:32	01:27
Deportes y actividades al aire libre	00:56	00:39
Aficiones y juegos	00:27	00:12
Medios de comunicación	02:25	02:08
Trayectos y tiempo no especificado	01:15	01:05

Tomado de Gálvez Mozo, 2008. Fuente: INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002 -2003.

En este sentido, Gálvez Mozo (2008) manifiesta que las mujeres dedican más tiempo a las tareas culinarias (en promedio en un día una hora y treinta y ocho minutos) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi una hora), actividades en las cuales los hombres emplean en total aproximadamente media hora. Igualmente, el cuidado de la ropa le ocupa a las mujeres media hora y a los hombres un minuto. Las mujeres dedican media hora a hacer la compra y los hombres poco más de un cuarto de hora. En el cuidado de los niños las mujeres emplean veinticuatro minutos y los hombres diez.

De la misma manera, se observa esta desigual distribución de la carga total de trabajo cuando se pasa a convivir en pareja, ampliando las diferencias en la distribución de los tiempos entre hombres y mujeres e implicando que los hombres puedan aumentar el tiempo de trabajo remunerado y las mu-

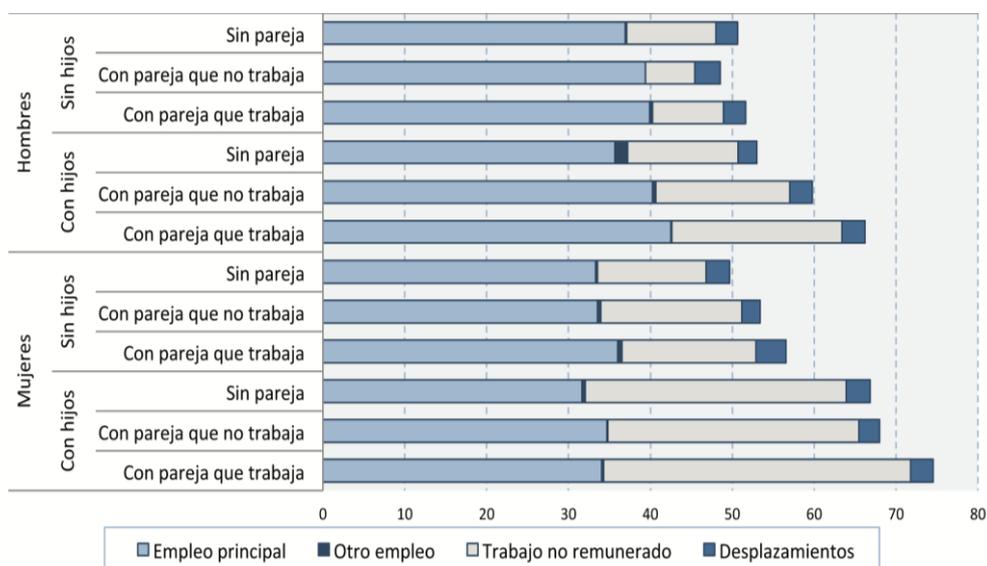
jerres por su parte aumenten el tiempo de trabajo doméstico y de cuidados, tal como lo señalan Prieto y Pérez de Guzmán (2013, pp. 127 y 128):

El paso de no convivir a convivir en pareja para los varones significa aumentar sustancialmente su compromiso laboral en tiempo (45' más) y en participación (10 puntos porcentuales más); para las mujeres esto apenas genera cambios: reducen algo su participación (solo 3 puntos más) y su tiempo (25' menos). En el ámbito doméstico los hombres aumentan su participación y su tiempo de dedicación, pero con una variación modesta, mientras que para las mujeres significa participar prácticamente al cien por cien con una dedicación dos horas, superior a la de no convivencia. Aproximadamente ocurre lo mismo cuando se da la transición de soltero/a casado. El cambio más importante entre las mujeres en la transición de unas situaciones de pareja o de hogar a otras de mayor compromiso no se sitúa en el ámbito laboral – siempre más reducido en participación y dedicación que entre los varones –, que apenas se modifica o lo hace un poco a la baja, sino en el doméstico. Cualquier transición supone para ellas más participación (casi siempre por encima del 95%) y un incremento sustantivo en tiempo de dedicación (superior a veces a las dos horas diarias).

Asimismo, los hijos desempeñan un importante papel en la dedicación de tiempo de trabajo no remunerado, por lo que tanto para hombres como para mujeres se dan más horas de trabajo no remunerado cuando hay hijos en el domicilio. Pese a ello, si las mujeres tienen hijos, sean solteras o con pareja que trabaja o no, trabajan más horas no remuneradas que los hombres en su mismas condición, como se deriva de la figura 4 (Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 2015).

Es claro entonces que, la menor dedicación de tiempo que le dan las mujeres al trabajo profesional se debe a su mayor participación en el trabajo doméstico y de cuidados, al cual todavía tienen la necesidad de dedicarse, debiendo buscar las formas de armonizarlo con el trabajo remunerado y con la vida personal. Esto implica que “Las mujeres lejos

Figura 4. Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo, tener hijos y tener la pareja trabajando (en horas/semana). 2015 por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



de abandonar su rol de ama de casa hayan tenido que soportar la “doble presencia” que implica ejercer de “variable de ajuste” de los tiempos de los demás miembros de la familia, asumir su rol de asalariada, y todo ello sin desprenderse en la mayoría de los casos de su función de cuidadora, gestora y ejecutora del trabajo del hogar” (Gálvez Mozo, 2008, p. 24).

Igualmente, los análisis de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2015 muestran que las diferencias de género en el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC no están relacionadas con la distribución de trabajadores por género en los sectores u ocupaciones sino que se relaciona más con largas jornadas de trabajo. Como los hombres tienden a trabajar más horas (debido a que aún persiste la idea de la división sexual del trabajo y los roles relacionados con el trabajo remunerado y no remunerado como se viene sosteniendo), son más contratados en estas formas de trabajo por fuera del centro de trabajo. También muestra que, en general, hay más hombres haciendo teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC (54% hombres y 36% mujeres), pero el porcentaje de mujeres es más alto en el teletrabajo a domicilio (57%), datos que son consistentes con la información cuando distinciones de este tipo se hacen en estudios nacionales (estudios

con los que no se cuenta en España) (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Se puede concluir que en Europa, en general, las mujeres tienden a desarrollar más teletrabajo a domicilio o en el hogar mientras que los hombres hacen más trabajo móvil con las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual se puede deber, entre otras razones, a que las mujeres utilizan este tipo de trabajo como una estrategia para combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares y personales. Lo que sugiere que el género es importante en relación con el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC y que los roles de género y los modelos de trabajo y vida familiar, de acuerdo con los criterios que sobre los mismos se maneja en cada país, juegan un papel en la conformación del teletrabajo/trabajo móvil con las tecnologías de la información y la comunicación (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Asimismo, se debe tener presente que al ser el teletrabajo (en general y no solo el doméstico) más común entre profesionales y directivos, como lo concluyó el estudio de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, se explica el por qué hay

una subrepresentación de las mujeres en el teletrabajo, pues éste afecta en la actualidad profesiones con una mayor presencia masculina (Belzunegui Eraso, 2002).

Ahora bien, generalmente en diversos textos se expone como una de las ventajas del teletrabajo la posibilidad de lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, estando claro que las mujeres, que tradicionalmente han sido las protagonistas del trabajo doméstico y de cuidados, son quienes necesitan más de esta conciliación, y que el modelo de trabajo en el mercado es un modelo masculino que implica libertad de tiempos y acciones, lo que no es compatible con la responsabilidad sobre el cuidado de las personas, que, como se dijo, recae principalmente en las mujeres (Carrasco Bengoa, 2013).

Así las cosas, el modelo de trabajo está pensado para la división tradicional de roles, donde las mujeres se dedicaban exclusivamente al trabajo de reproducción, lo que hace que el mercado de trabajo no esté adaptado a los cambios que ha generado el ingreso de las mujeres al mismo y su participación actual en el trabajo profesional le genere a las mismas una doble presencia y más carga, donde debe estar pensando cómo compaginar su trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados, siendo que, tal como lo manifiestan Mayordomo y Domínguez (2006), citados por Gálvez Mozo (2008, p.29), el 72,5% de las mujeres ocupadas sigue el régimen de la doble presencia frente al 28,2% de los hombres.

Sin embargo, se supone que el teletrabajo, con su flexibilidad, genera ventajas para las teletrabajadoras permitiéndoles el no tener que limitar sus posibilidades profesionales y crear dinámicas de conciliación, ya que las tecnologías de la información y de la comunicación resuelven el problema del tiempo y la distancia, permitiendo hacer tareas más rápidamente, restando tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009), lo cual no siempre ocurre, como se señalará más adelante.

Por consiguiente, es evidente que con esa división sexual del trabajo, con los roles tradicionales de género y con el ingreso de las mujeres al mercado laboral, son éstas últimas quienes deben buscar cómo equilibrar su tiempo para lograr hacer el trabajo remunerado, realizar el trabajo doméstico y de cuidados y además lograr algún espacio y tiempo para sí mismas, por lo que un argumento constante para elegir el teletrabajo, en caso de tener la opción de hacerlo, por parte de las mismas “es la flexibilidad horaria que permite poder organizar los horarios laborales a su conveniencia” (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009), posibilitando, según las mismas autoras, articular el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades y los horarios del resto de los miembros de la familia¹⁶, debiéndose destacar que:

En estos casos en que la principal motivación para acogerse al teletrabajo ha sido disponer de más tiempo para hacerse cargo de los hijos e hijas, algunas teletrabajadoras afirman que cuando éstos/as se hagan mayores y no requieran tantas atenciones, volverán a realizar su trabajo presencialmente, principalmente, porque echan de menos un contacto más directo con sus compañeros y compañeras de trabajo, porque se sienten muy aisladas trabajando solas en casa o porque prefieren tener más separados el ámbito laboral y familiar con un horario y unos espacios más marcados y diferenciados. (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009, p. 63)

En consecuencia, el teletrabajo, especialmente a domicilio, que como se señaló es el que principalmente desarrollan las mujeres que teletrabajan y que precisamente se desarrolla en el hogar, les abre el campo para que puedan trabajar en el mercado laboral, pero asimismo es una forma de reforzar la

16 Investigación realizada por Pérez Sánchez y Gálvez Mozo a lo largo del año 2007, basada en 24 entrevistas y 10 grupos de discusión con mujeres teletrabajadoras que tenían a su cargo personas dependientes, representando un total de 73 mujeres teletrabajadoras consultadas, siendo que 30% de las entrevistadas trabajaban en el sector público y 70% en el sector privado, 76.6% teletrabajaban a tiempo parcial y 23.3% toda su jornada laboral, principalmente en el hogar (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009, pp. 60 - 61).

división sexual del trabajo y el rol tradicional de género de las mujeres como principales responsables del cuidado de la familia y del hogar, pues éstas y la sociedad lo conciben como un beneficio que les permite poder continuar con la atención de los cuidados familiares y del hogar, sin dejar de trabajar como profesionales.

Es decir, se genera, como lo señalan Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2008), una intensificación de la responsabilidad exclusiva que se le atribuye a las mujeres de las tareas domésticas y familiares y se constata que este trabajo continúa siendo de mujeres, lo que puede implicar un refuerzo del rol tradicional de las mujeres como principales responsables del ámbito doméstico y familiar (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009).

De modo que, se puede intensificar la idea del retorno de las mujeres al ámbito privado y su papel tradicional, del que muchas llevan luchando por salir, existiendo un riesgo de que se realicen “asociaciones directas entre el teletrabajo, el cuidado del ámbito doméstico y la mujer” (Gálvez Mozo, 2008, p. 234), e incluso que se le aumenten más responsabilidades, pues “el hecho de que la mujer teletrabaje y que, por tanto, pase más tiempo en el hogar que sus parejas, hace que se le atribuyan, por parte de su entorno más responsabilidades domésticas y familiares” (Gálvez Mozo, 2008, p. 223).

De manera que, debería propenderse por un cambio cultural y de valores tanto al interior de las familias, de tal forma que los hombres y los hijos e hijas se involucren mucho más en sus cuidados y en las actividades de administración y mantenimiento del hogar, habiendo una mejor distribución de estas tareas y una menor carga para las mujeres, propendiendo por la igualdad de género y evitando reproducir la división de trabajo de acuerdo con roles de género; como en la sociedad, las empresas, las organizaciones sindicales y de representación de los trabajadores, al igual que en las políticas públicas, laborales y económicas, siendo claro que un primer paso para estos cambios se daría con una desnatu-

ralización de los roles tradicionales y de la división sexual del trabajo.

En todos estos sectores se necesitan cambios con los que se debe evitar hacer un tratamiento diferencial y desigual por razón de género que afecte negativamente a las mujeres y entender que es la sociedad en general quien debe hacerse cargo de los cuidados de las personas, evitando que el teletrabajo se vuelva una forma de perpetuar la división sexual del trabajo y de los roles de género. Se deben promover y financiar tanto por parte del Estado como de las empresas y de los representantes de los trabajadores las prácticas familiares responsables que “se refieren a la prestación de servicios y/o su financiación (...) para ayudar al cuidado de familiares dependientes o de las labores domésticas¹⁷” (Gálvez Mozo, 2008, p. 59), sin que la utilización de las mismas deba ser considerado como algo negativo.

Asimismo, se debe buscar que los permisos de paternidad individualizados, las excedencias familiares individualizadas, los incentivos fiscales y las desgravaciones por hacerse cargo de responsabilidades familiares sean derechos y responsabilidades tanto de los hombres como de las mujeres (Alberdi y Escario, 2007).

No obstante y a pesar de lo antes mencionado, no debe desconocerse, en el escenario actual, que el teletrabajo sí le representa una importante ventaja a las mujeres al permitirles tener la opción de trabajar, ya sea porque no quieren abandonar el mercado de trabajo por el hecho de tener personas dependientes a su cargo y de tener que dedicarse al trabajo doméstico, o porque ambos miembros de la pareja trabajan y no cuentan con herramientas o mecanismos públicos o privados para dejar a cargo de otros el trabajo que debe realizarse en el hogar, es decir, cuando para las mujeres no es una elección combi-

17 Por ejemplo la información sobre guarderías, la guardería dentro o fuera de la empresa, sufragar gastos de guardería, servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extras, la información sobre centros de cuidado de ancianos/as, los propios servicios de cuidado de ancianos/as, la reserva de plazas en colegios locales o los servicios domésticos. (Gálvez Mozo, 2008).

nar el trabajo asalariado, con el trabajo de cuidados del hogar y de la familia, sino que es una necesidad.

Adicionalmente, es imprescindible manifestar que, aunque el artículo 6 de la Ley 3/2012 dispone que el empleador debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua y deberá informar a los trabajadores de las vacantes para su desarrollo presencial en los centros de trabajo, facilitando la movilidad y promoción, y que el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo consagra que los teletrabajadores tienen el mismo acceso a formación y oportunidades de desarrollo de su carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás; Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009) indican que la mayoría de empresas y organizaciones al momento de valorar el trabajo de sus profesionales y por tanto de establecer políticas de ascensos o promociones, utilizan criterios que se basan en la presencialidad, por lo que el teletrabajo puede implicar una renuncia profesional al impedirle a las mujeres que lo realizan su ascenso.

Lo anterior también lo sostiene Gálvez Mozo (2008), quien en su investigación¹⁸, encontró que muchas mujeres tienen la sensación de que no pueden tener un ascenso laboral o proyectarse mejor en sus carreras al acogerse al teletrabajo y no tener una fuerte presencialidad ante sus superiores y compañeros de trabajo, toda vez que la presencialidad en el lugar de trabajo es lo que se utiliza para valorar el rendimiento y compromiso que se contrae con la organización, premiándose la figura del trabajador con disponibilidad total en perjuicio de las mujeres trabajadoras que tienen que compaginar su rol de trabajadoras asalariadas y principales responsables del cuidado doméstico y familiar.

18 Esta es una investigación que se hizo durante dos años y medio a través de entrevistas y grupos de investigación dentro del proyecto “*Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con Tecnologías de la Información y la Comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*”.

Así las cosas, en España, la cultura laboral se caracteriza por niveles altos de presencia, por lo que el resultado es que hay un nivel bajo de implementación de acuerdos sobre trabajo flexible, incluyendo el teletrabajo, como ya se tuvo la oportunidad de analizar.

En este sentido, sería importante modificar la cultura de las organizaciones, caracterizada por niveles altos de presencia y por la evaluación del número de horas que se trabaja, de tal forma que las evaluaciones y promociones se adapten a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y se tenga en cuenta el teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo para establecer estas políticas, incluyendo una determinación clara y realista del cumplimiento de objetivos, que se base en el esfuerzo, sin que implique que para ello se deba extender la jornada de trabajo, permitiendo así a las mujeres la posibilidad de lograr una carrera al interior de las empresas, aspecto sobre el cual también deben propender las organizaciones sindicales o de representación de los trabajadores.

En conclusión, pese a que el teletrabajo representa una importante ventaja para que las mujeres puedan dedicarse al trabajo remunerado, a pesar de tener importantes obligaciones frente al trabajo no remunerado, esta forma de organización del trabajo reproduce y refuerza la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género. Teniendo esto claro, se pasa a analizar si, al contrario de lo que en muchos casos se plantea, el teletrabajo genera la desconciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4.2. Extensión del tiempo de trabajo, no separación de la vida privada y del trabajo remunerado: desconciliación de la vida laboral, familiar y personal

4.2.1. Extensión del tiempo de trabajo y no separación de la vida privada y del trabajo remunerado

Con la organización científica del trabajo y con su nueva concepción del trabajo, se exigía un perfeccionamiento constante de los procesos de pro-

ducción, centrándose siempre en el mejoramiento de la productividad y la eficacia, no obstante, posteriormente se empiezan a asumir las posiciones humanistas respecto al trabajo, promoviendo políticas de mayor atención a los recursos humanos, tratando de lograr que hubiera compatibilidad entre un trabajo en mejores condiciones y una mayor productividad. Así, los postulados tayloristas empezaban a perder peso en un contexto tecnológico y económico que estaba variando, haciéndose cada vez más evidente que las personas requerían tener en el mundo laboral un trabajo cada vez menos rutinario, menos controlado, más autónomo y más creativo (Gray, Hodson, Gordon, 1995). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esas posiciones humanistas dentro de sus objetivos buscan nuevas formas de control organizacional y que de cualquier forma, el fin último es lograr una mayor productividad en la organización.

Por otro lado, se destaca que la organización científica del trabajo exigía romper con la equivalencia entre vida privada y vida laboral, de ahí la creación de espacios propios para el desarrollo del trabajo público. Así las cosas, con las nuevas formas de trabajo de la Revolución Industrial, la vida cotidiana de la mayoría de la población se escindiría de una forma paulatina entre un tiempo de trabajo, en el lugar de trabajo y un tiempo libre, particular y privado, de ocio, fuera del lugar de trabajo (Gray, et al., 1995).

Es decir que, se concebía que el trabajo remunerado, se realizaba siempre en lugares destinados para ello y diferentes al domicilio de la persona, que es su espacio privado y familiar, sin embargo, con los cambios del modelo productivo a través de la cual se transforma la clásica organización centralizada¹⁹, al igual que con el avance y el uso de las

19 Como ya se tuvo la oportunidad de mencionar, donde hay una importante reestructuración fabril y las líneas de producción se sitúan a nivel internacional, gran parte de las producciones industriales clásicas se trasladan a secciones semiperiféricas de la economía del mundo en pequeñas fábricas coordinadas por subcontratación, los mercados están fragmentados, las reglas de juego las imponen las empresas red, se flexibiliza la producción buscando adaptarse a unos mercados cada vez más imprevisibles

nuevas tecnologías, se empieza a reclamar todavía más la intensificación del trabajo y una mayor participación del trabajador, esto a su vez repercute en que se reformulen los tiempos de trabajo, que se vuelven indefinidos, con jornadas extensas, además, que se reclame la disponibilidad²⁰ permanente del trabajador, rompiéndose la separación entre el espacio doméstico y profesional (lo que por ejemplo se refleja en el caso del teletrabajo, especialmente a domicilio), cambiándose así el escenario tradicional del trabajo industrial y extendiéndose las demandas laborales.

Así las cosas, tal como lo señala Martínez (2010), citado por Prieto y Pérez de Guzmán (2013, p. 115), el orden económico capitalista actual se caracteriza por su “exigencia de flexibilidad en todos los ámbitos (Boltanski y Chiapello, 1999) y que, en el terreno de la movilización y uso de la fuerza de trabajo, se convierte en exigencia de disponibilidad temporal por parte de los trabajadores.” Siendo que el mejor trabajador es el más disponible y el peor es el menos disponible (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013).

En este contexto, ya en los años noventa del siglo XX, se empieza a hablar del teletrabajo como una posible solución para una mejor articulación del tiempo de trabajo remunerado y el resto de los tiempos de la vida cotidiana (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009). Un informe de la Comisión Europea del año 2000 manifiesta que “el teletrabajo hace al trabajador más independiente al ser responsable de la planificación de su propio tiempo, del mismo modo que le permite equilibrar su vida personal y profesional” (Ariza Montes, 2000, p. 632).

Ahora bien, como se anticipó, con el paulatino proceso de separación entre la vida privada y el trabajo que trajo la Revolución Industrial, se produjo

afectados por la competencia internacional y la innovación tecnológica (Alonso, 1996).

20 Entendida como “la adecuación del tiempo de trabajo a la carga de trabajo requerida” o “la disposición del teletrabajador a trabajar “fuera” de la jornada laboral considerada más o menos estándar” (Belzunegui Eraso, 2009, p. 146).

un tiempo de trabajo, que con el pasar de los años se iría reduciendo, y además había un lugar de trabajo, por lo que también existían lugares y tiempo de uso particular, que hoy no se generan. Por tanto, aunque existen ventajas de la flexibilidad que eventualmente puede proporcionar el uso del teletrabajo en la vida laboral del teletrabajador, no se debe olvidar que la concreción horaria del tiempo de trabajo en la fábrica supuso una liberación para las personas que no disponían de su tiempo privado (Gray, et al., 1995) y que no se logra con el teletrabajo.

Respecto a lo anterior, es importante destacar lo indicado por Prieto y Pérez de Guzmán (2013, p. 122), en cuanto a que:

Todos los investigadores sociales que han tratado el tema coinciden en señalar que el tiempo de trabajo ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas; hasta tal punto que algunos han llegado a hablar del «fin del tiempo de trabajo» (Thoemmes, 2000) en el sentido de considerar que el modo tradicional de regular y organizar el tiempo de trabajo ha pasado a mejor historia. La pauta tradicional de organización del tiempo de trabajo en las sociedades industriales, llamada habitualmente «fordista», se caracterizaba por «una tendencia casi permanente hacia la reducción, homogeneización y regularización de las jornadas laborales y hasta de las biografías profesionales. Los asalariados trabajaban cada vez menos tiempo por día, semana, año y vida. Lo hacían, además, de un modo cada vez más concentrado en las mismas unidades cronológicas [...]. Y el número de quienes trabajaban una determinada cantidad de tiempo y en unas determinadas unidades cronológicas tendía a su generalización» (Prieto, Ramos y Callejo, 2008: XVI). Desde los años setenta - ochenta todas estas pautas se han visto cuestionadas: tanto la duración del trabajo como su ordenación estable y su tendencia a la universalización han dejado de ser la norma social para ser sustituida por la del tiempo «flexible». El cambio en las pautas de organización del tiempo de trabajo ha implicado también en

y para las empresas un cambio en la clase de trabajador de referencia: el trabajador de referencia ha dejado de ser el «trabajador estable» para ser sustituido por el «trabajador flexible», es decir, el trabajador que se adapta/debe adaptarse permanentemente a los requerimientos empresariales. Cuanto más flexible, cuanto más «disponible», mejor (Martínez, 2010) y viceversa. «Flexibilidad» y «disponibilidad» han terminado por convertirse en dos términos con los que de un modo sintético se expresa el sentido del «nuevo espíritu del capitalismo» (Boltanski y Chiapello, 1999).

De acuerdo con lo antes señalado, el hecho de poder identificar el trabajo con un lugar implica el entender que hay espacios para cada actividad diferenciada, por tanto, se tiene la posibilidad de conectar el espacio de trabajo con la lógica de ocuparse en esa actividad y también se puede conectar otros espacios con la diversión, el ocio²¹, el autocuidado, el trabajo de cuidados y/o el trabajo doméstico. No obstante, esto se ve afectado o se pone en tela de juicio con el teletrabajo, especialmente a domicilio, pues hay una línea muy delgada entre la separación del tiempo de trabajo profesional y del tiempo privado y de trabajo no remunerado, estos tiempos se empiezan a solapar y a desdibujar al exigirse un nuevo sujeto de trabajo que está totalmente disponible para la empresa.

Asimismo, según Castells (2005, p. 507) “En efecto, la transformación del tiempo bajo el paradigma de la tecnología de la información, moldeado por las prácticas sociales, es uno de los cimientos de la nueva sociedad en la que hemos entrado, conectado

21 Según Alonso Olea (2013) ocio entendido como tiempo no dedicado al trabajo productivo, también íntimamente ligado a su inversión, sólo en parte – proporcionalmente cada vez menor – consumida por el descanso fisiológico. El ideal tiende a verse en actividades no condicionadas por el trabajo, que expandan la personalidad de quien las realice. Sin embargo, con la tecnología hay un incremento progresivo del trabajo intelectual y una disminución progresiva también del trabajo manual productivo; correlativamente aumenta el ocio de los trabajadores manuales y disminuye el de los intelectuales, especialmente el de aquellos que ocupan puestos directivos.

de forma inextricable con el surgimiento del espacio de flujos.” De igual forma, este autor cita a Barbara Adam (1990), que señala que el tiempo parece ser específico de un contexto determinado, es local, y para referirse a la estructura social que está surgiendo hace referencia a Harold Innis (1951), quien afirma que la mente que está de moda es la negación del tiempo, y ese nuevo régimen se vincula a las tecnologías de la información (Castells, 2005, p. 508).

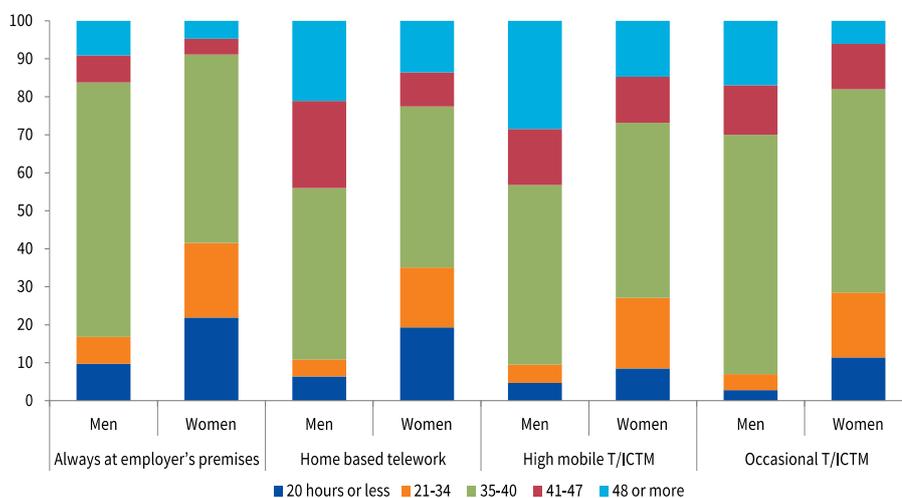
De modo que, la intensificación de la competencia global hace que el tiempo se considere todavía más importante para las organizaciones y la flexibilidad laboral hace que el tiempo sea sumamente sensible y que aumente la presión para que los trabajadores estén disponibles para cuando se les necesita. Además, hace a los trabajadores más conscientes de su compromiso total con el trabajo, lo que hace mucho menos prioritaria la vida familiar (Carnoy, 2001). Conviene agregar que la forma como se concibe el tiempo de trabajo y la manera de organizar el trabajo solamente se piensa para adaptarse a los requerimientos de las empresas y la obtención del mayor beneficio económico posible, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras para hacer compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo remunerado (Gálvez Mozo, 2008).

Así las cosas, el potencial para que haya cambios en la duración de las horas trabajadas y la diversificación en la organización del trabajo aumenta entre los teletrabajadores a domicilio y los trabajadores vinculados con las TIC, que para otro tipo de trabajadores, ya que estas tecnologías permiten que las personas tengan más flexibilidad al organizar su trabajo y que el trabajo sea realizado en cualquier momento y lugar. Entonces, se generan escenarios para que los horarios de trabajo sean más largos y flexibles (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Ahora bien, de acuerdo con Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, en gran parte de los estudios nacionales de los países analizados, se encuentra que la mayoría de teletrabajadores/trabajadores móviles vinculados con las TIC trabajan más horas que los empleados ordinarios, esto no solo en el caso de Europa sino también alrededor del mundo.

En consecuencia, en la figura 5 y, de acuerdo con la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015), se puede observar que, en Europa, el porcentaje de trabajadores con jornadas de más de 48 horas es mayor entre quienes hacen teletrabajo o trabajo móvil vinculado con las TIC que entre el res-

Figura 5. Porcentaje de empleados por tipo de T/ICTM, género y horas de trabajo en EU28. 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.



to de empleados. Es el caso tanto de hombres como de mujeres, aunque los hombres tienden a trabajar más horas que las mujeres (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017). Esto último tal vez se deba, como se mencionó, a la idea de roles relacionados con el trabajo remunerado y no remunerado, siendo que según la división sexual del trabajo será el hombre quien se desarrolla en el ámbito público y productivo pudiéndose atribuir la tendencia de los hombres a extender su jornada de trabajo al hecho de su menor dedicación al trabajo de cuidados de la familia y el hogar.

Ahora bien, en el caso específico de España, de acuerdo con Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo muestran que 19% de quienes trabajan en las propias instalaciones de la empresa trabajan más de 40 horas a la semana, comparado con el 24% de los que trabajan a domicilio y 33% que trabajan en otro lugar (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017). Igualmente, otro dato que ofrece el Instituto Nacional de Estadística es que el teletrabajador dedica un 11% más de horas a trabajar que el que está en la oficina convencional (ABC, 2014).

De otra parte, en el estudio realizado por Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, se refleja que el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC no solo puede implicar una adición a las horas normales de trabajo, sino que, además, este tipo de trabajo a menudo es informal y no remunerado, indicando que los límites entre las horas sustitutivas y suplementarias son flexibles y no claros, lo que a su vez afecta la vida laboral y privada.

En España, por ejemplo, citando a Randstad (2012), se señala que un estudio realizado reflejó que el 64% de los españoles trabajaban durante su tiempo de ocio, es decir, 8% más que el promedio europeo que es de 56%. Asimismo, el 68% de los españoles trabajadores confirman que reciben correos electrónicos o llamadas más allá de su jornada laboral (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Respecto a este último punto, es importante destacar reflexiones como las que realiza Elola (2017) en el diario El País, al indicar que con los móviles las personas siempre están ahí, disponibles, accesibles, localizables, preparadas para jugar el papel de empleado dispuesto. Siendo aquella la norma que parece haberse impuesto con las nuevas tecnologías en la cultura del trabajo (y de las relaciones sociales). Surgen así usos sociales en ocasiones abusivos y que han dado lugar a que países como Francia legislen sobre el derecho a desconectarse, tanto del trabajo como del móvil, lo cual implica que empresas con más de 50 trabajadores fijen horarios de conexión al móvil y a internet, acordados con la plantilla. Es decir, mediante la negociación colectiva. Sin embargo, es importante precisar que:

“La ley no exige apagar el *smartphone* profesional al llegar a casa, ni a la empresa a cortar los servidores a las seis de la tarde. No estaría adaptado al caso de una empresa que trabaja a nivel internacional”, explica el abogado laboral Patrick Thiébart, quien sigue de cerca esta temática, al diario *Le Figaro*. “No hay unas instrucciones de uso concretas. A cada empresa le corresponde encontrar sus soluciones a medida. (Teruel, 2017)

Igualmente, además de la francesa hay otras iniciativas importantes sobre el tema, siendo que más de cien municipios catalanes se han unido a la iniciativa “Red de Ciudades y Pueblos para la Reforma Horaria”, buscando humanizar los horarios para que las personas puedan recuperar su vida fuera del trabajo mediante la prohibición de convocar reuniones después de las cuatro de la tarde y el no envío de correos electrónicos a partir de las seis. Lo mismo ocurre en Alemania, donde Volkswagen bloquea el acceso al correo desde el móvil entre las seis y cuatro de la tarde y las siete de la mañana (Elola, 2017).

Adicionalmente, conviene subrayar que si al hecho de que el tiempo laboral remunerado sea el que estructura el tiempo social se le agrega que las organizaciones han producido nuevos sujetos de trabajo individualizados; mucho más implicados;

flexibles; que se autovigilan; que se autoproducen; que se autoayudan y se adaptan a las demandas constantes de las organizaciones; que están disponibles y plenamente dedicados a la empresa; que hacen de los objetivos de la empresa sus propios objetivos; y además se añade la importante situación de desempleo que afronta España (19.6% para el 2016) (Organización Internacional del Trabajo, 2016)²², es claro que los trabajadores, y especialmente los teletrabajadores, se sientan obligados a darle prioridad al trabajo, afectar su vida privada y extender su jornada laboral para conservar el trabajo remunerado.

Así pues, el trabajo remunerado, además de representar la forma principal de ingreso de las personas, con la Revolución Industrial pasa a considerarse como valor central en la vida de los hombres, llegando a ser un instrumento de derechos de ciudadanía, de igualdad, democracia, realización personal, desarrollo, progreso individual y colectivo, obligación moral, aspecto de construcción de vida y de relaciones sociales, elemento fundamental del uso de su tiempo y de su identidad (Gray, et al., 1995; Alberdi y Escario, 2007). Posteriormente, también se considera un aspecto muy importante para las mujeres, cuando ingresan al mercado laboral al detectar cómo el reconocimiento está en el individuo que trabaja en el mercado de trabajo y gana dinero por ello, esto es lo que da visibilidad social.

Además debe añadirse que para las mujeres no es suficiente quedarse en el hogar haciendo el trabajo doméstico y de cuidados, éstas quieren incluir en sus vidas la posibilidad de realizarse profesional (Carnoy, 2001) y personalmente, considerando el trabajo remunerado como una fuente para lograr dicha realización, siendo que el hecho de dedicarse en exclusiva a los cuidados les implica renunciar a aprovechar la formación que se han esforzado por adquirir para lograr ser profesionales, por lo que

22 Araque, citado por Sánchez (2017) manifiesta que “El temor de los empleados a la pérdida de su puesto de trabajo, en un momento como el actual, con un aumento de la precariedad del mercado laboral, facilita que las empresas lleven a cabo abusos en el incumplimiento en materia de jornada y de descansos del empleado”.

ahora no se definen especialmente como amas de casa, también lo hacen como trabajadoras. Así:

En España el incremento de la formación y el empleo femenino han llevado a un paralelismo vital entre hombres y mujeres. Todos, ellos y ellas, tienen ahora un diseño de vida semejante y esto transforma la organización y las relaciones interpersonales dentro de las familias. (Alberdi y Escario, 2007, p. 18)

En este sentido, la cultura empresarial impuesta y naturalizada en cuanto a darle prioridad al trabajo remunerado sobre los demás aspectos de la vida de una persona y tener plena dedicación con la empresa se refleja en lo manifestado por empresarios españoles “entrevistados por Sallé y Molpeceres para su investigación sobre la «brecha salarial» en España: «[hoy en día], dice expresamente uno de ellos, la empresa [española] [...] exige [a sus empleados] una dedicación plena, el abandono o la subordinación de cualquier otra dimensión [de la vida] por parte de quienes trabajan para ella» (Sallé y Molpeceres, 2010: 101)” (Prieto y Pérez de Guzmán, 2013, pp. 122 - 123).

Así las cosas, si a este escenario se añade el teletrabajo, se refleja un claro efecto en: la duración de la jornada laboral, la cual se desdibuja completamente y se considera como el número mínimo (no máximo) de horas de trabajo remunerado; en la organización del tiempo de trabajo y en la división de los espacios y momentos que se utilizan para el trabajo remunerado.

En consecuencia, la posibilidad de realizar las tareas sin importar el lugar en el que se está, genera a su vez una modificación en los horarios ordinarios de trabajo, lo que implica realizar trabajo por fuera de la jornada y en cualquier momento. Pese a ello, es necesario aclarar que este escenario no solo se produce para quienes teletrabajan, pues, actualmente son prácticas generalizadas por la cultura del trabajo, sin embargo se ve mucho más intensificado en el caso de los teletrabajadores, y tal como lo señala Belzunegui Erazo (2009, p. 142):

El teletrabajo, como práctica organizativa, ha contribuido a intensificar el ritmo de trabajo al facilitar la conexión *on line* de las terminales del teletrabajador y de los clientes con la empresa central (...). Asimismo, el control sobre el tiempo, a nivel de distribución personal de la jornada laboral, también ha experimentado algunas variaciones en la dirección de establecer unos pequeños márgenes de autonomía (normalmente coinciden con la “entrada” y “salida” del trabajo) frente a un horario más rígido y más visible que se realizaba anteriormente. Ahora bien, estos pequeños márgenes de autonomía se han visto contrarrestados, por parte de la empresa, con la exigencia de una mayor disponibilidad para la realización de la prestación laboral y se ven habitualmente anulados por el aumento de la carga de trabajo (...).

Por tanto, pese a que hace un tiempo y de manera constante, formaban parte de la lucha sindical las reivindicaciones relacionadas con la disminución de la jornada laboral, pues la reducción del tiempo de trabajo buscaba mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida (Alonso Olea, 2013), se encuentra que hoy en la negociación colectiva hay una orientación a limitar la jornada en el teletrabajo, pero, en muchos casos esto también está sujeto a la autonomía de las partes, pues “se entiende que la jornada ordinaria flexible entraría en contradicción con un espíritu regulativo, en convenio que acotara su desarrollo” (Belzunegui Eraso 2009, p. 151).

No obstante, se reitera la importancia de que en todos y cada uno de los casos en los que se maneje el teletrabajo se establezca una jornada laboral máxima, de forma tal que cumplida la misma el teletrabajador no pueda continuar trabajando, pero a su vez, para evitar el desconocimiento de la autonomía y flexibilidad que puede llegar a ofrecer el teletrabajo, se le permita al teletrabajador realmente manejar su horario de manera flexible²³, reconociendo la im-

23 Según lo indica Belzunegui Eraso (2002) el horario flexible se refiere a algún tipo de acuerdo entre la empresa y el trabajador y/o los representantes laborales de la empresa para determinar día a día la consistencia de la jornada

portancia que tiene la vida personal y familiar de los teletrabajadores y teniendo más sensibilidad sobre estos temas.

Adicionalmente, es indispensable que los representantes laborales busquen garantizar el respeto de un período mínimo de descanso por parte de las organizaciones (de tal forma que se reconozca el derecho al descanso consagrado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores) y de la vida privada de los trabajadores. Es esencial que éstos logren espacios para recuperar su vida personal y para desconectarse del trabajo una vez terminan la jornada laboral, sin que sientan culpabilidad al hacerlo, por lo que medidas como la francesa (o las que están tomando empresas como Volkswagen en Alemania y los municipios catalanes) son un importante ejemplo a seguir y deberían iniciarse estos cambios, mediante el impulso por parte de los representantes de los trabajadores, para acordar con las empresas, conforme con su funcionamiento y las necesidades de los trabajadores, medidas que garanticen la desconexión del trabajo.

Además, es claro que estos objetivos deben profundizarse mucho más en el caso de los teletrabajadores, especialmente a domicilio, que como se evidenció son a quienes más les cuesta trabajo esta desconexión necesaria para su bienestar y para lograr una buena calidad de vida.

También es necesario que los representantes de los trabajadores exijan a la empresa que se limi-

da de trabajo. El resultado de la negociación debería ser la aceptación por parte del trabajador de las condiciones en las que se va a desarrollar el trabajo y la aceptación por parte de la empresa de las restricciones al horario flexible que plantea el trabajador por razones de índole personal. No obstante, en la práctica la elección del horario flexible está restringida por razones que tienen que ver con la organización del trabajo y el cumplimiento de los resultados por la empresa trazados por objetivos. Ahora bien, no puede señalarse que el horario flexible surge con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pues éste había sido adoptado antes de ello, responde a la remodelación de las estructuras organizativas del teletrabajo previas a la introducción de estas tecnologías, pero las nuevas tecnologías sí han contribuido a que se genere el horario flexible y lo facilitan.

ten los objetivos de tal forma que su logro no dependan de excederse de la jornada o de afectar el tiempo personal y familiar; que se haga un control de las horas verdaderamente laboradas por los teletrabajadores y que se les garantice la forma de tener acceso a dicha información, para evitar que los teletrabajadores, ya sea voluntariamente o por la carga de trabajo que se les impone, trabajen de manera excesiva y se afecte su salud con el único objeto de cumplir resultados, al igual que para impedir que continúen con la no retribución o no compensación de esas horas extraordinarias que están trabajando y que lo único que hacen es beneficiar a la empresa al no contabilizarse, cuando se realizan por órdenes de la empresa, dándose cumplimiento al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y estableciéndose el límite de 80 horas extras al año que prevé la norma.

Asimismo, como ya se había planteado, debería acordarse una retribución por el tiempo de disponibilidad²⁴ constante a la que se ven sometidos estos teletrabajadores y buscarse limitar la misma.

En conclusión, con el teletrabajo y el nuevo modelo de trabajador flexible, se producen efectos perversos en la duración de la jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo y en la división de espacios y momentos que se utilizan para el trabajo remunerado. El espacio de trabajo privado y el de trabajo remunerado, los tiempos de trabajo asalariado y el no remunerado, al igual que el tiempo personal, se empiezan a solapar y desdibujar, sin que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras para hacer compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo remunerado.

24 La disponibilidad es una forma de esconder lo que se conocía como horas extras. "Trastoca el horario con un comienzo y final de jornada laboral determinados, hace invisible una buena parte del trabajo que realizan los teletrabajadores, ese "trabajo invisible al que hace referencia, en otro contexto, Juan José Castillo (1998) en su "búsqueda del trabajo perdido", una cantidad de trabajo que no consta en las estadísticas de las empresas, que no puede ser contabilizado por los representantes de los trabajadores ni por los propios teletrabajadores (...)" (Belzunegui Eraso, 2009, pp. 147 - 148).

Todo ello conlleva a que con el teletrabajo realmente no se logre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a pesar de presentarse ésta como una de las ventajas de esta forma de organización del trabajo, tal como se desarrollará a continuación.

4.2.2. Desconciliación de la vida laboral, familiar y personal

Para empezar, se debe señalar que la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador se refiere en un primer aspecto a "conseguir una distribución adecuada entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo consagrado al cumplimiento de las responsabilidades familiares" y de otro lado, a que las medidas de conciliación deben tener por objeto "la asunción igualitaria de dichas responsabilidades por parte de los trabajadores, con independencia de su sexo" (Villalba Sánchez, 2015, p. 68).

Por su parte, la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, conforme con el mismo autor, es la garantía que se le pretende otorgar al trabajador de "un adecuado equilibrio entre el cumplimiento de la prestación de trabajo y el correcto desarrollo de su vida privada, sin que la esfera profesional absorba la personal" (Villalba Sánchez, 2015, p. 67).

Pues bien, Parella (2007), citada por Gálvez Mozo (2008, p. 23), manifiesta que el primer discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar se encuentra en algunos países Europeos, mucho antes que en España, en la década de los setenta, debido al cambio que genera el ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo en: la estructura familiar nuclear clásica, donde los hombres son la cabeza de familia que aporta los ingresos económicos y las mujeres quienes se encarga de todo el trabajo del hogar, y en la actividad laboral centrada en la figura del trabajador de sexo masculino a tiempo completo, sometido a horarios y lugares de trabajo.

Este cambio implica que se desajuste este modelo tradicional de familia y que se genere una toma de conciencia en la necesidad de desarrollar medidas de conciliación y de políticas que favorezcan

la plena ocupación de los dos géneros, pues tanto hombres como mujeres tienen derecho a poder armonizar las esferas que conforman su vida cotidiana y poder reajustarlas a lo largo del ciclo vital (Gálvez Mozo, 2008).

Ahora bien, si se tiene en cuenta lo mencionado en el apartado anterior, el balance de vida y trabajo, relacionado con el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC, puede ser negativo, en el entendido que entre otros aspectos, la literatura indica que hay más horas de trabajo y una sensación de estar constantemente disponible para trabajar, lo que provoca independientemente de la situación familiar y personal del trabajador, una ambigüedad de roles y que los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal empiecen a ser nublosos (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Igualmente, los estudios nacionales europeos sugieren que aunque existe un margen importante para mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal cuando se utilizan las tecnologías de la información y comunicación para trabajar de manera flexible, una proporción relativamente alta de empleados que realizan teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC señalan que ocasionalmente o más a menudo pierden o descuidan las actividades familiares debido a actividades de trabajo que interfieren con su vida personal. Asimismo, es más común que haya interferencia de la vida personal en el trabajo entre este tipo de trabajadores, es decir, que se descuide o no se realice el trabajo debido a responsabilidades familiares (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

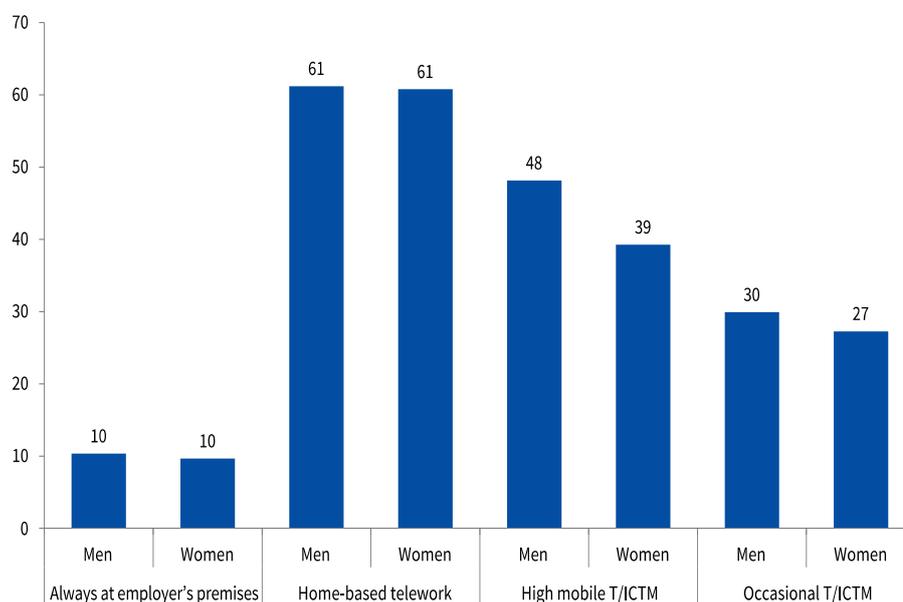
En este sentido, Belzunegui Erazo (2008) indica que en la mayoría de los casos el teletrabajo no ha supuesto una relajación de la prestación, entendiéndola como un tipo de prestación más conciliadora con otros ritmos de vida marcados por las obligaciones diarias. Al contrario, en la mayoría de los estudios se deja clara la existencia de una mayor carga de trabajo trasladada hacia el teletrabajador que termina en un alargamiento de la jornada laboral.

Según el análisis de los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015, tal como se muestra en la figura 6, parece que el potencial de que haya interferencia, tanto para hombres como para mujeres, entre el trabajo y el hogar es más alto en el caso de los teletrabajadores/trabajadores móviles vinculados con las TIC, porque un porcentaje sustancialmente alto trabajan en su tiempo libre para lograr las demandas laborales. Esto tanto en el caso de mujeres como de hombres y para todas las categorías de teletrabajadores/trabajadores móviles vinculados con las TIC, pero, particularmente con los teletrabajadores a domicilio. Los teletrabajadores/trabajadores móviles vinculados con las TIC tienen más riesgo de ser negligentes con sus obligaciones familiares que quienes siempre están en el centro de trabajo (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Igualmente, con la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015, se encuentran resultados matizados frente a las percepciones de los trabajadores en cuanto a qué tan bien sus horas de trabajo encajan con sus compromisos familiares o sociales, tal como se puede observar en la figura 7, siendo que, se considera que encajan “bien” más que “muy bien”, y las respuestas son más positivas en el caso de los teletrabajadores a domicilio que en el de los trabajadores móviles vinculados con las TIC, sugiriendo que los teletrabajadores a domicilio que reducen las horas extraordinarias o experimentan variaciones relacionadas con la organización del trabajo, pueden mejorar su conciliación entre vida – trabajo (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Además, las respuestas son similares entre hombres y mujeres, salvo en el caso de los trabajadores móviles vinculados con las TIC que lo hacen de manera constante y ocasional, escenario en el que las mujeres sienten una adecuación entre trabajo y vida más positivo que los hombres (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017). Esto último se puede deber a que son precisamente las mujeres quienes tienen más carga de trabajo de cuidados tanto de la familia como del hogar y por lo

Figura 6. Empleados que reportan trabajar durante su tiempo libre para lograr las demandas diarias de trabajo varias veces a la semana por tipo de T/ICTM y género, EU28 (%). 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.²⁵



tanto pueden sentir más interferencias en su trabajo remunerado cuando lo hacen desde sus hogares. Igualmente, debe precisarse que quienes trabajan siempre en los centros de trabajo del empleador consideran que encajan “bien” sus horas de trabajo con sus compromisos personales, siendo el porcentaje más alto en la figura.

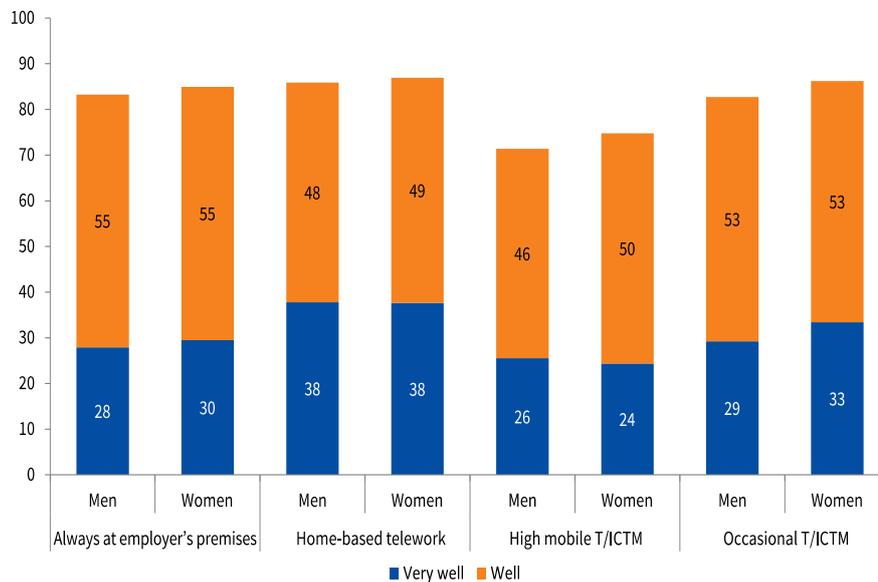
Asimismo, los hallazgos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015, sugieren que hay riesgos de solapamiento entre trabajo y la vida personal o interferencia en la vida familiar – trabajo – hogar, al igual que interferencia en el hogar – trabajo, por la extensión del tiempo de trabajo y la mezcla de deberes al mismo tiempo, lo que podría resultar en eliminar los límites entre trabajo – vida y aumentar el conflicto entre trabajo – familia, aunque en España y otros países como Argentina, Bél-

²⁵ Esta figura se basa en la respuesta a la pregunta “¿En los últimos 12 meses qué tan seguido ha trabajado en su tiempo libre para lograr las demandas laborales (por lo menos varias veces al mes)?”

gica e Italia se han reportado aspectos más positivos en mejorar esa ambigüedad en la conciliación trabajo – vida (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Adicionalmente, se señala que lo que sugieren los resultados es que los efectos del teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC en la conciliación entre trabajo – vida, son altamente ambiguos y tal vez contradictorios. Por un lado, quienes hacen teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC reportan la reducción de los tiempos de desplazamiento, más tiempo con las familias y mayor conciliación entre el trabajo y la vida personal; por el otro lado, también reportan un aumento en las horas de trabajo, los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal no son claros y hay más interferencias en el trabajo – vida. Los hallazgos sugieren que tanto los efectos positivos como los negativos de la conciliación del trabajo – vida con el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC pueden ser reportados

Figura 7. Porcentaje de empleados que reportan que sus horas de trabajo encajan “bien” o “muy bien” con sus compromisos familiares o sociales por tipo de T/ICTM y sexo, EU28. 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.²⁶



por los mismos individuos (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Asimismo, conviene subrayar que según Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo, en el caso de Bélgica, Finlandia, Japón, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos, a menudo se reporta una asociación del teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC con un aumento de la flexibilidad en el tiempo de trabajo para los empleados.

Pues bien, en Europa los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015, tal como se refleja en la figura 8, confirman que quienes hacen teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC tienen más autonomía en el tiempo de trabajo que quienes trabajan en los centros de trabajo en su totalidad. Es el caso tanto de hombres como de mujeres en todas las categorías, aunque en cada una de ellas se observa que los hombres tienden a

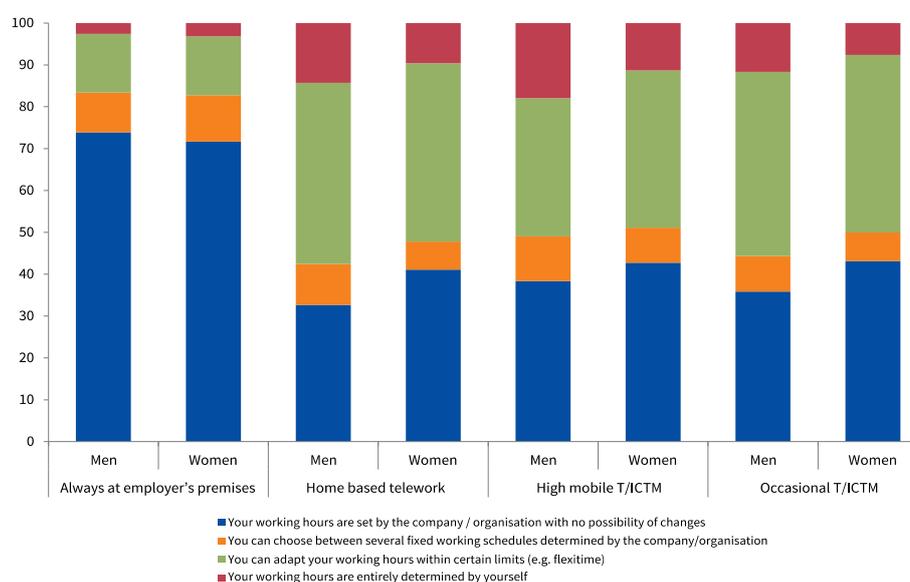
tener más autonomía que las mujeres (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En este orden de ideas, se presenta como una de las ventajas del teletrabajo el que éste posibilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, se ha señalado que las tecnologías de la información y la comunicación son una herramienta útil para conseguir la conciliación al resolver dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia, permitiendo deslocalizar el trabajo y hacer tareas más rápidamente, restando tiempo al ámbito laboral y facilitándolo para otros aspectos de la vida (Gálvez Mozo, 2008).

Por tanto, los teletrabajadores en muchos casos utilizan este mecanismo buscando contar con una herramienta para buscar equilibrar su vida laboral, familiar y personal, no obstante, se puede concluir que no se está logrando dicho equilibrio, toda vez que se generan unas jornadas más extensas que las ordinarias y además, el hecho de realizar actividades personales (ya sean reproductivas, de ocio o de autocuidado) implica extender la jornada laboral, o utilizar el tiempo que no está destinado en el trabajo

²⁶ Esta figura se basa en la respuesta a la pregunta “¿Cómo sus horas de trabajo encajan con sus compromisos familiares y sociales fuera del trabajo?”

Figura 8. Porcentaje de empleados con autonomía en el tiempo de trabajo por tipo de teletrabajo/trabajo móvil con tecnologías de la información y la comunicación y género, EU28. 2017 por Eurofound y Organización Internacional del Trabajo.



remunerado, con el fin de lograr los resultados esperados por las organizaciones.

De modo que hay altas probabilidades de tener que sacrificar el tiempo libre o del trabajo de cuidados y doméstico para tener que centrarse en el trabajo remunerado y de que se generen para el trabajador conflictos familiares y personales, sin que entonces se dé la pretendida conciliación familiar y personal, generándose además una desmejora en la calidad de vida por la extensión del tiempo de trabajo en las demás actividades que componen la vida de las personas, implicando que a los teletrabajadores les falte tiempo para realizar otras actividades y para dedicar a su familia.

Por tanto, es claro que con este tipo de trabajo parece que esa división entre vida privada y trabajo empieza a ser poco clara y un aspecto se empieza a transformar en el otro, generándose una imposibilidad de diferenciación entre el aspecto laboral y el aspecto personal y familiar, desdibujándose estos espacios.

Así pues, como lo señala Alonso Olea (2013) el teletrabajo no representa una adaptación de los

cambios familiares y de la sociedad que se dan con el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo. Éste no es la forma de repensar el empleo para conciliar el trabajo remunerado del hombre y de la mujer con el trabajo doméstico ni con la vida familiar, “tampoco es una adaptación de las condiciones de trabajo relativas especialmente al tiempo, una flexibilidad amiga de la familia” (p. 150).

Siguiendo este mismo razonamiento, se debe señalar que si se analizan las lógicas a partir de las cuales se ha estructurado y movilizado el trabajo y las relaciones de familia, es fácil percibir cómo éstas se pueden considerar como inconciliables e incompatibles, y entre más peso y centralidad se le da al mundo de trabajo remunerado, se le da más legitimidad y reconocimiento simbólico a quien lo realiza, y de la misma manera, se le resta importancia a la familia y al trabajo doméstico y de cuidados, marginando su relevancia, pese a que éste es fundamental para que cualquier ser humano se pueda desarrollar y para que su vida continúe, pues, se relaciona con su calidad de vida y bienestar.

Ahora bien, si solo se analiza desde un punto de vista económico y de lógica productivista, también se refleja la importancia del trabajo de cuidados, al entenderse que éste es necesario para el trabajo remunerado, como quiera que:

Los bienes y servicios producidos desde el ámbito doméstico, por una parte incrementan la renta nacional, cuestión que la economía nunca ha considerado en el Producto Interno Bruto. (...). Pero, por otra, el trabajo realizado desde los hogares proporciona aspectos emocionales, de socialización, de cuidado en la salud, en la vejez, etc., muchos de ellos imposibles de ser adquiridos en el mercado. Lo cual implica algo que va mucho más allá de la mera existencia biológica: la reproducción como personas humanas y sociables.

Así, el trabajo y la gestión realizada desde los hogares reproduce y cuida a toda la población y, en particular, reproduce la fuerza de trabajo diaria y generacional necesaria para la subsistencia del sistema de producción capitalista. Dicho sistema económico no tiene capacidad de reproducir la fuerza de trabajo diaria y generacional necesaria para la subsistencia del sistema de producción capitalista. Dicho sistema económico no tiene capacidad de reproducir la fuerza de trabajo bajo sus propias relaciones de producción. (Carrasco Bengoa, 2013, p. 44).

Entonces, cuando se habla de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, realmente se apuesta es por la importancia del trabajo remunerado, y el trabajo doméstico y de cuidados se subordina a esta actividad, que es la que socialmente importa, por lo que se da prioridad a trabajar en medio de los asuntos personales y cotidianos de la vida de la persona, invadiendo el tiempo de trabajo remunerado otros espacios que antes estaban separados de aquel, siendo claro que es más fácil para los hombres lograr un equilibrio pues éstos tienen menores y pocas cargas de trabajo doméstico y de cuidados.

Sin embargo, como la desconciliación se genera tanto para hombres como para mujeres, las

organizaciones sindicales deberían promover el que se reconsidere la importancia de la vida personal y familiar de los teletrabajadores y que en la negociación colectiva se incorporen estrategias que propendan por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Ahora bien, encontrándose claro que con el teletrabajo se genera una desconciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que en esos casos se apuesta por el trabajo remunerado antes que por el trabajo no remunerado, pues es el que socialmente importa, se pasa a estudiar específicamente este aspecto para las mujeres que teletrabajan, al ser éstas las principales protagonistas del trabajo doméstico y de cuidados.

Se afirma que con el teletrabajo se puede llegar a desconocer el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores, reconocido mediante la Ley Orgánica 3/2007 (para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres), sin que se esté fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, tal y como lo establece el numeral 1 del artículo 44 de dicha Ley.

Así las cosas, es importante tener en cuenta que tampoco se logra una conciliación de la vida personal y familiar en el segundo aspecto aquí mencionado (la asunción igualitaria de responsabilidades familiares por parte de los trabajadores, con independencia de su sexo), como quiera que, tal como se manifestó en el numeral sobre reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles de género, las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no están equitativamente distribuidas entre los hombres y las mujeres, pues quienes continúan teniendo una mayor carga total de trabajo al dedicarse tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, tal como se tuvo la oportunidad de analizar, son estas últimas.

4.2.3. Desconciliación de la vida laboral, familiar y personal en el caso de las mujeres teletrabajadoras

En este apartado se realizará un análisis específico de la desconciliación de la vida personal, laboral

y familiar en el caso de las mujeres teletrabajadoras, toda vez que como se argumentó, actualmente las mujeres son quienes más necesitan de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, pues, además de dedicarse al trabajo remunerado, son ellas las que todavía se encargan en su mayoría del trabajo doméstico y de cuidados y deben hacer malabares con su tiempo, pues al ingresar al mercado de trabajo coordinar el tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado se torna muy complicado. Entonces, la conciliación principalmente es un problema de mujeres.

Por tanto, éstas deben combinar su actividad de protagonista y principal responsable del hogar con el trabajo en el mercado laboral y las presiones de estar disponibles en todo momento para ello. Además, como ya se tuvo la oportunidad de analizar, en España el modelo de familia que acompaña este escenario:

(...) no es estrictamente el de «doble proveedor» (mujeres y hombres trabajando en el mercado y en la familia en igualdad de condiciones), como sucede en algunos países europeos, sino el de proveedor masculino y «doble presencia» femenina: hombres centrados en su actividad de trabajo mercantil que «ayudan» en el hogar y mujeres que trabajan masivamente en el mercado, pero que se ocupan/tienen que ocuparse de las actividades del hogar.
(Prieto y Pérez de Guzman, 2013, p. 123.)

Esto implica una división desigual de tiempos que facilita que los hombres se dediquen al trabajo remunerado, y por su parte, limita el de las mujeres para dedicarse exclusivamente a este trabajo y estar totalmente disponibles para ello, como se pretende y espera de los trabajadores hoy en día, tal como se analizó en el capítulo sobre reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles tradicionales de género.

Así las cosas, es importante destacar que en el estudio realizado por Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009, p. 66) se observa un discurso que refleja:

(...) una tensión que continuamente lo atraviesa, ésta hace referencia a la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado que puede comportar el teletrabajo. Este conflicto da cuenta del exceso de esfuerzo físico y mental que provoca la sensación de no poder abarcar todas y cada una de las tareas que ocupan a nuestras entrevistadas en su vida cotidiana.

Igualmente, se encuentra que el teletrabajo se considera como una forma de trabajo positiva al permitir la coordinación de diferentes tareas cotidianas (pediatras, comidas, reuniones con tutores, gestiones domésticas, etc.), pero, a su vez ello se puede convertir en un factor de estrés, “una sucesión sin pausa de tareas y deberes que conquista todo el tiempo y espacio de las usuarias” (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo 2009, p. 66).

Entonces, el teletrabajo puede considerarse como una fuente de estrés que afecta la calidad de vida de las mujeres, tal como lo señala Gálvez Mozo (2008, p. 58), así:

(...) se podría afirmar que mientras para los/as teletrabajadores/as con ocupaciones de tipo profesional –mayoritariamente hombres- el teletrabajo es una buena herramienta para conciliar vida laboral y familiar porque les permite hacerse cargo de responsabilidades familiares sin renunciar a una carrera profesional, los teletrabajadores con actividades más convencionales –principalmente mujeres- observan cómo el teletrabajo es otra manera más de fijar su papel de encargada principal del hogar y, además, un mecanismo que recorta sus opciones de ascenso o mejora laboral. En este segundo grupo, el teletrabajo no ayuda a mejorar la calidad de vida, sino que, por el contrario, es una fuente importante de estrés y ansiedad.

Asimismo, el teletrabajo no solamente puede llegar a representar un exceso de actividad para quien lo ejecuta en el día, sino también en la noche, tanto así que en la investigación realizada por Gál-

vez Mozo²⁷ (2008) se encuentra en casi la mitad de los casos que “muchas recuperan las horas de trabajo remunerado que no han realizado durante el día porque se han dedicado en parte al trabajo doméstico y, principalmente, a los/as hijos/as, trabajando por la noche y quitándole horas al sueño”, y que “Incluso muchas mujeres afirman que el trabajo remunerado, las responsabilidades domésticas y el cuidado de los/as hijos/as ocupan todo su tiempo, incluso el tiempo para estar con su pareja” (Gálvez Mozo, 2008, p. 108).

Así las cosas, las entrevistadas en la investigación ya mencionada, hacen referencia a la trampa del teletrabajo, toda vez que las teletrabajadoras voluntariamente sacrifican su propio tiempo de descanso, de ocio y de autocuidado para buscar llegar al 100% en todos los ámbitos de sus vidas. Entonces, puede llegar a generar la multiplicación de horas de trabajo, tanto remunerado como no remunerado, y de esta forma anular el tiempo de dedicación de es-

27 Esta es una investigación que se hizo durante dos años y medio a través de entrevistas y grupos de investigación dentro del proyecto “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con Tecnologías de la Información y la Comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas”.

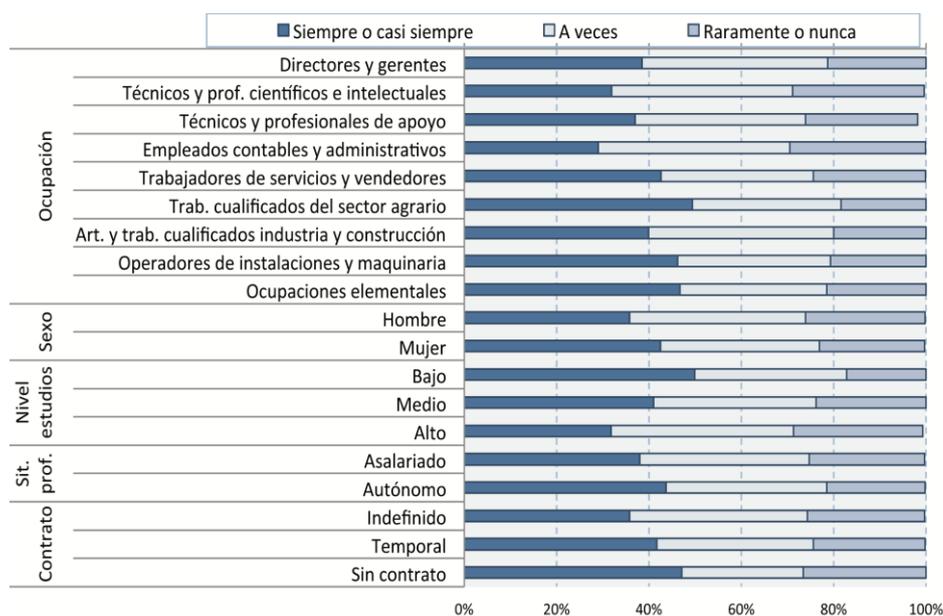
tas mujeres para ellas mismas (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009).

Igualmente, Wajcman (2006), citada por Gálvez Mozo (2008, p. 98), indica que “el teletrabajo visto como una “vuelta a casa” de las mujeres, según algunas autoras “lejos de ser una opción positiva respecto a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, multiplica la carga doméstica de las mujeres e intensifica su trabajo”.

En consecuencia, es relevante señalar que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), realizada por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es más frecuente que las mujeres se encuentren exhaustas al finalizar la jornada laboral que los hombres, tal como se refleja en la figura 9.

De manera que, el teletrabajo afecta de forma diferente a hombres y mujeres y para éstas es todavía más complicado lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al tener una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados, como quiera que, ello les implica tener que extender aún más su jornada, o sacrificar el tiempo destinado para

Figura 9. Sensación de cansancio cuando acaba la jornada laboral por ocupación, sexo, estudios, situación profesional y contrato. 2015 por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



el trabajo no remunerado y mucho más el que está dispuesto para el ocio o descanso, para utilizarlo en el trabajo remunerado o en trabajo doméstico y de cuidados.

Lo anterior se refleja en la tabla 1 referida en el capítulo sobre reproducción de la división sexual del trabajo y de los roles de género, y que refleja que aunque mujeres y hombres emplean el mismo tiempo para los cuidados personales, sí hay una diferencia de más de una hora en el tiempo de ocio, del que disfrutan más los hombres, siendo que el tiempo que más invierten las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados se traduce en tiempo libre para los hombres y por tanto el tiempo que dedican los hombres a las actividades de ocio es superior al de las mujeres.

En este sentido, Nowotny (1987), citada por Carrasquer Oto (2012, p. 100), indica que la confrontación entre los distintos órdenes temporales, fijados de manera dominante por el mercado y el Estado, y el tiempo privado, un tiempo para sí, hace que éste último escape de la cotidianidad femenina y además es claro que se genera una limitación en la disponibilidad para el trabajo doméstico y de cuidados, al dársele prioridad al trabajo remunerado.

Esto a su vez conlleva a que las mujeres deban realizar malabares para gestionar su tiempo con el objeto de poder hacer frente a los diferentes aspectos que se presentan en su vida diaria, enfocándose en el ámbito doméstico – familiar y el laboral que pasan a ocupar todo su tiempo diariamente y dándosele en muchos casos prioridad a este último, evitando que el trabajo no remunerado interfiera con el remunerado, sin contar con tiempo para ellas mismas, por lo que constantemente se enfrentan a una tensión entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo doméstico y de cuidados, teniendo una sobrecarga en sus vidas y al mismo tiempo abandonando el tiempo para sí mismas o disponiendo muy poco de él, por lo que no se logra una calidad de vida para estas mujeres, debiendo acudir a otras estrategias de conciliación al no resultar el

teletrabajo una medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Así las cosas, las estrategias que por ejemplo se utilizan cuando se tiene recursos económicos son canguros, guarderías, centros escolares, servicio doméstico, entre otros, teniendo en cuenta que a nivel estatal no se ofrecen las ayudas adecuadas, o el apoyo de sus redes familiares (principalmente los abuelos) cuando se requiere, y por lo cual:

Puede interpretarse como sustitución dentro de la familia o del Estado por la familia. La nueva familia extensa, la red familiar sustituye a la madre que ya no puede cuidar a sus hijos a tiempo completo. O puede también interpretarse como sustitución del Estado cuyas políticas son insuficientes para apoyar el nuevo modelo de familia de dos ocupados. (Tobío, 2013, p. 31)

Asimismo, conviene subrayar que del estudio realizado por Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009) se concluye que el que el teletrabajo permita poder decidir la manera de distribuir el tiempo, las tareas y el espacio, para la mayoría de entrevistadas compensa la sobrecarga de actividades.

No obstante, esta autonomía se refleja mucho más en el caso de los hombres, tal como se observa en la figura 8, y la misma se relaciona en gran medida con que el teletrabajo/trabajo móvil vinculado con las TIC es más común en trabajadores de nivel medio a nivel alto (trabajadores de cuello blanco), afectando profesiones con mayor presencia masculina (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2017), en el que la participación de mujeres es mucho menor y en la que les es más fácil organizarse.

Por tanto, en el caso específico de las mujeres no se cuenta realmente con esa libertad de organizar la gestión del tiempo de trabajo, como quiera que, las actividades ya están determinadas por la empresa y se generan unas jornadas más extensas que las ordinarias. De cualquier forma, en caso de

poder organizarla, se genera una sobrecarga para las mismas como quiera que aspiran a poder llegar a cumplir todos los aspectos de sus vidas y en algunos de ellos ya están más cargadas que los hombres.

Así pues, se concluye que para las mujeres el teletrabajo representa una desconciliación de la vida laboral, personal y familiar, requiriéndose, para que éstas no tengan que renunciar a ninguno de estos aspectos de sus vidas:

1. Un cambio al interior de las relaciones doméstico familiares para dejar de reproducir esos comportamientos discriminatorios que se basan en las relaciones de género, de manera que haya una participación equitativa en las tareas del hogar y de los cuidados y de forma tal que con la conciliación se busque una verdadera redistribución de las cargas del trabajo no remunerado;
2. Un cambio en la cultura empresarial de exigir total disponibilidad a sus trabajadores (tanto hombres como mujeres) para pasar a entender que sus vidas se componen de aspectos adicionales al trabajo, al igual que de replantearse la suposición de que las mujeres no están tan dispuestas como los hombres para el trabajo remunerado, al tener que dedicar también su tiempo al trabajo no remunerado, de tal forma que se les permita acceder a altos cargos y contar así con más autonomía para gestionar su tiempo de trabajo, además, incentivar la participación de los hombres en el trabajo que se hace al interior de los hogares, cambiando sus principios que se erigen desde un modelo familiar tradicional y manejar una cultura organizacional de prácticas familiares responsables.

En ello pueden jugar un importante papel los representantes de los trabajadores.

3. Que las organizaciones de representación impulsen el que los permisos de maternidad, las excedencias y las bajas laborales de las mujeres no sean más extensos que los de los hombres para no estigmatizarlas en el mercado de trabajo (Alberdi y Escario, 2007).
4. Que las organizaciones de representación promuevan una mayor participación de las mujeres en su interior, de tal forma que se incluyan las experiencias de las mismas para tener en cuenta en la negociación colectiva y se manejen perspectivas de género, lográndose una mayor conciencia que genere que en las negociaciones se aborden estos temas para actuar sobre ellos y buscar cómo reducir estas desventajas, teniendo en cuenta que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una forma de abordar la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que:

Las soluciones que se contemplen dentro de la negociación colectiva, deberán estar acompañadas de medidas que aseguren la igualdad real de oportunidades de los hombres y de las mujeres, para evitar que éstas últimas, que son quienes mayoritariamente se ocupan de los hijos y familiares, se vean confinadas de nuevo en el domicilio –aunque ahora compaginando las tareas domésticas y las profesionales– en circunstancias laborales, económicas y sociales en claro proceso de deterioro. (...)

(García Quiñones, 2015, p. 164)

V. CONCLUSIONES

El teletrabajo, en su sentido moderno, surge en el escenario de una economía globalizada, de flexibilización y de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, siendo una forma más de flexibilidad laboral para una nueva organización del trabajo y de las relaciones laborales.

Ahora bien, es claro que se tiene una visión excesivamente idílica de lo que comporta el teletrabajo y frente al mismo se exponen cuestiones positivas como: que le permite tanto al empresario como a los trabajadores que lo realizan ahorrar costes; que hay una reducción del tráfico y mejora el medio ambiente al disminuirse la contaminación ambiental y auditiva; que es una herramienta que permite que aumente la producción y genera la inserción de personas que tradicionalmente han sido discriminadas por el mercado de trabajo, como lo son las personas en situación de discapacidad y las mujeres, y que la autonomía y flexibilidad para organizar las actividades y el tiempo de trabajo permiten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

No obstante, a través de esta investigación se hace evidente que el teletrabajo representa un importante desafío para los representantes e interlocutores sociales y que se necesita que se entiendan, concientice y capacite sobre los mismos.

Estos desafíos, desde una perspectiva jurídica se generan:

1. En primer lugar porque jurídicamente no hay una definición de teletrabajo expresa y concreta que represente sus elementos característicos y esenciales. Solo se menciona un trabajo que se realiza en un lugar diferente al centro de trabajo y en la ley ni siquiera se hace una referencia específica al teletrabajo.

Además, es claro su incompleto régimen jurídico, pues, pese a que en el artículo 6 de la Ley 3/2012 se regula someramente el

trabajo a distancia (en el que está inmerso el teletrabajo), éste deja importantes vacíos frente a situaciones múltiples que se presentan con el teletrabajo y que afectan a sus trabajadores, encontrándose indefensos ante los riesgos no cubiertos y que sí se protegen con el trabajo que se hace en los centros de trabajo, ya que, ésta es una nueva forma organización del trabajo y de flexibilizarlo, que se distingue de un trabajo que tradicionalmente se desarrollaba en su totalidad en el centro de trabajo.

Por tanto, la normatividad actual no cuenta con respuestas para las diferentes situaciones que surgen con el teletrabajo y que requieren de medidas rápidas, originales y convincentes.

Lo anterior, confirma la primera hipótesis aquí planteada en cuanto a que la regulación jurídica que existe sobre el teletrabajo no es suficiente y no corresponde a esta figura.

Ahora bien, se puede considerar que tal vez esta poca regulación sea una forma de expresión y favorecimiento de la flexibilidad en la organización del trabajo que se persigue con el modelo productivo y económico actual.

2. Adicionalmente, es claro que los vacíos jurídicos que existen deben entrarse a suplir mediante la negociación colectiva o por decisión unilateral del empleador. Sin embargo, los convenios colectivos tampoco son suficientes para desarrollar el teletrabajo como forma de organización del trabajo que tiene unas características propias, sin que en la mayoría de éstos se haya generado una regulación específica y completa sobre el teletrabajo y por tanto una protección concreta para este tipo de trabajadores.
3. Asimismo, si se tiene en cuenta que el sistema de representación colectiva se concibe

para organizaciones centralizadas en las que sus trabajadores se agrupan en el mismo centro de trabajo, pero, que el teletrabajo desafía la forma tradicional de relación laboral y de trabajo que reglamenta la legislación laboral, al flexibilizarse; se evidencia la insuficiencia legal en su regulación y la necesidad de crear marcos que respondan a estas nuevas situaciones, pues, evidentemente si se trasplanta en su totalidad el derecho laboral colectivo, éste no funciona.

Así las cosas, se requiere una negociación colectiva que haga efectiva tanto la participación de los representantes o interlocutores sociales que actúan en nombre de los teletrabajadores, como la posibilidad de que éstos últimos puedan ejercer sus derechos colectivos, siendo esencial que las organizaciones reconozcan y entiendan los cambios que se van produciendo, que actúen consecuentemente sobre los mismos, que participen activamente en las decisiones que se relacionan con estas nuevas formas de organizar el trabajo y que con la negociación colectiva, a través de normas convencionales, busquen proteger los derechos y mejorar las condiciones de los teletrabajadores. Debiendo adaptarse las normas de la negociación colectiva a esta forma de prestación de servicios, llenando así los vacíos existentes, para una correcta aplicación de esta figura e intentado neutralizar los inconvenientes o desventajas que el teletrabajo representa para los trabajadores.

En este sentido, debido a que la regulación en materia colectiva no se adecúa al teletrabajo se presentan, entre otros, problemas con:

a. La determinación de la representación laboral en función del número de trabajadores pertenecientes a un mismo centro de trabajo o al ejercer los derechos colectivos en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores, al prestarse los servicios en ubicaciones diferentes al

centro de trabajo. Siendo necesario establecer un espacio físico fijo de trabajo para determinar claramente el centro de adscripción del trabajador.

b. La configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones, al igual que con los derechos de participación. Planteándose la viabilidad de que exista una representación específica para este tipo de trabajadores, distintas posibilidades para determinar el centro de adscripción, la votación por correo o telemática y órganos específicos de representación en materia de riesgos laborales.

c. Si el empleador no contempla la posibilidad del uso de herramientas informáticas, es muy difícil que el teletrabajador pueda hacer efectivos sus derechos, sobre todo si sólo presta sus servicios desde su domicilio o un lugar en donde no tenga constante contacto con sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, es indispensable que las empresas cuenten con diferentes medios de comunicación, a través de las tecnologías de la información y comunicación, aprovechando las herramientas de trabajo con las que cuenta el teletrabajador y garantizando la posibilidad de que los representantes y representados puedan ejercer los derechos online o contar con un tablón de anuncios electrónicos en la red, evitando el aislamiento entre las partes. Sin que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática para el uso sindical, pero si tiene las herramientas, debe garantizar el flujo de información sindical a través de los medios con los que cuenta.

d. El derecho de crédito de horas laborales retribuidas para el ejercicio de las funciones de representación puede quedar obsoleto si no se adecúa a la figura. Debería

tenerse en cuenta el tiempo que utiliza el representante para desplazarse al lugar donde va a ejercer la actividad de representación al momento de otorgar estos permisos y adecuarse el crédito horario a situaciones como las videollamadas, videoconferencias, llamadas o correos electrónicos y en general los medios que un trabajador emplea en ejercicio de su función de representación.

- e. En ciertas tipologías de teletrabajo no se dan las condiciones para ejercer el derecho de reunión por parte del teletrabajador, como quiera que no siempre desarrolla sus funciones en el centro de trabajo y además puede ocurrir que no tenga el mismo horario que quienes sí se encuentran en el centro de trabajo. Siendo necesario que las empresas que manejan teletrabajadores cuenten con medios y espacios tecnológicos que posibiliten que de forma telemática la distancia no afecte el adecuado desarrollo de las reuniones, actividades de representación y la comunicación entre los interesados.
- f. Aislamiento del teletrabajador respecto a sus compañeros y al entorno de la empresa en sí, especialmente en el caso de quienes hacen la totalidad de la prestación en el domicilio o quienes realizan teletrabajo itinerante sin tener ningún espacio físico en la empresa. Esto puede conllevar a que el trabajador se aleje de la dimensión colectiva de la relación laboral y a una consecuente individualización de las relaciones laborales, por lo que es importante que los representantes de los trabajadores hagan un esfuerzo significativo para cumplir con sus objetivos frente a los teletrabajadores y evitar que se sientan excluidos de la organización, volviéndose a repensar como sujetos colectivos de trabajo.

- g. El ejercicio de las acciones colectivas como expresión del conflicto se complica, en el entendido que por el escenario mismo del teletrabajo éstos se encuentran aislados y distanciados de los demás trabajadores y por ello mismo también puede ser difícil el ejercicio del derecho de huelga al ser reducido el número de trabajadores de este tipo. Algunas soluciones que plantea la doctrina son articular un derecho complementario de información que le permita ser informado de la evolución de la huelga y del proceso negociador, sin embargo esta solución también plantea algunos problemas.
- h. Es difícil controlar a los teletrabajadores que durante la huelga actúan como esquirolas o incluso el que éstos sean reemplazados por otros teletrabajadores, contrarrestándose los efectos de la huelga, siendo que, pese a que el empresario puede organizar los recursos como considere conveniente para alcanzar sus objetivos, no puede afectar el derecho a huelga, que es de rango superior. Sin embargo, con el teletrabajo es muy difícil controlar que el empleador no actúe clandestinamente.

De manera que, se corrobora la segunda hipótesis que hace referencia a que la regulación en materia colectiva no se adecúa al teletrabajo por lo que al momento de ejercer las funciones de representación, negociar el convenio colectivo o de que los teletrabajadores ejerzan sus derechos se presentan dificultades graves, siendo esencial que se logre una negociación colectiva con la inclusión del teletrabajo y un acuerdo sobre la amplia gama de temas que lo circundan y que pueden generarle importantes inconvenientes a los teletrabajadores y sus representantes si no se regulan, evitando así que el manejo de la relación laboral quede al margen de un acuerdo individual entre em-

pleador y trabajador, que puede ser mucho más desfavorable para éste último.

Igualmente, se evidencia la urgencia y necesidad de que la organización sindical realice un esfuerzo creativo de gran trascendencia para encontrar formas de entendimiento y de participación activa y útil en procesos de cambio como los que se dan con esta forma de organización del trabajo y de las relaciones laborales.

Asimismo, se puede considerar el teletrabajo como una oportunidad importante para que los sindicatos, reagrupen a sus trabajadores y para hacer sindicalismo mediante la red, de tal forma que se cuente con medios más efectivos, convenientes y convincentes que le permitan a las organizaciones sindicales cumplir sus objetivos frente a los teletrabajadores, de manera que éstos no se sientan excluidos de la organización, se fomente el individualismo y pierdan su interés en ser fieles a hacer parte de un colectivo, que bien orientado, puede contribuir a superar los inconvenientes que se presentan con esta nueva forma de organización y de desarrollo del trabajo.

Por otro lado, los desafíos adicionales que representa el teletrabajo aquí se señalan como:

1. Con el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo se esperaba que hubiera una mayor participación de los hombres en el espacio doméstico, toda vez que, éstas ya no se dedican exclusivamente al trabajo de cuidados del hogar y de la familia, pero, ello no se produce así y las mujeres siguen siendo las principales protagonistas del trabajo no remunerado.

Por lo tanto, continúa habiendo una distribución desigual de los tiempos de trabajo, donde los hombres dedican mucho menos tiempo al trabajo no remunerado y mucho

más al trabajo remunerado que las mujeres, y éstas tienen una mayor carga global de trabajo, participan menos en el trabajo remunerado por dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados y han tenido que soportar una doble presencia, teniendo que hacer grandes esfuerzos para armonizar estos trabajos y su vida personal, lo que repercute en que en Europa las mujeres tiendan a desarrollar más teletrabajo a domicilio, al considerarse como una estrategia para equilibrar el trabajo remunerado con sus responsabilidades familiares y con su vida personal.

Así las cosas, es claro que los roles de género y la división sexual del trabajo juegan un papel importante en el teletrabajo, siendo un argumento constante de las mujeres el elegir el teletrabajo debido a que, gracias a la flexibilidad horaria, pueden organizar el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades y horarios de los demás miembros de la familia, generándose una intensificación de la responsabilidad exclusiva que se le atribuye a las mujeres en el trabajo de cuidados del hogar y de la familia, reforzándose su rol tradicional y la división sexual del trabajo, y existiendo un riesgo de que se asocie directamente el teletrabajo con trabajo no remunerado y mujer.

Por tanto, se constata que, como se planteó en la tercera hipótesis, el teletrabajo reproduce la división sexual del trabajo y los roles tradicionales de género.

2. Adicionalmente, con el paso que se da, de la organización científica del trabajo, que exigía separar la vida privada y la vida laboral y por lo tanto sus espacios, y donde por lo general el trabajo se realizaba en lugares diferentes al domicilio de la persona, a un modelo productivo en el que se transforma la clásica organización centralizada y donde se empieza a dar un uso importante a las nuevas tecnologías de la información y co-

municación, que avanzan de manera vertiginosa; se reclama un modelo de “trabajador flexible”, que es más participativo, a su vez se reformulan los tiempos de trabajo, cada vez más extensos, aumenta el trabajo invisible, se exige la disponibilidad permanente del trabajador, quien además con las nuevas tecnologías siempre está disponible.

Así, se rompe la separación entre espacio doméstico y productivo, lo que es muy claro en el teletrabajo, especialmente a domicilio, pues con él, el espacio de trabajo privado y el de trabajo remunerado y los tiempos de trabajo asalariado y de trabajo no remunerado, al igual que el tiempo personal, se empiezan a solapar y desdibujar, siendo que para los teletrabajadores hay mayor potencial para aumentar las horas de trabajo remunerado que para otro tipo de trabajadores.

Entonces, con el teletrabajo se producen efectos perversos en la duración de la jornada laboral, en la organización del tiempo de trabajo y en la división de espacios y momentos que se utilizan para el trabajo remunerado, pudiendo hacerlo en cualquier momento y lugar. Por lo que la supuesta autonomía que ofrece el teletrabajo se afecta con la exigencia de más disponibilidad y con el aumento de carga de trabajo.

Si a lo anterior se añade el reconocimiento social que genera el trabajo, la centralidad que tiene para la vida de las personas y la importante crisis de empleo que se vive en España, es claro que los teletrabajadores se sientan en la obligación de darle prioridad al trabajo, afectar su espacio personal y el trabajo doméstico y de cuidados y extender su jornada laboral para conservar el trabajo remunerado, sin que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras para hacer compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo remunerado.

Así las cosas, es claro que en la mayoría de los casos el teletrabajo no implica un trabajo remunerado que es más conciliador con los demás aspectos de la vida diaria, todo lo contrario, hay una mayor carga de trabajo remunerado y el potencial de que haya interferencia entre el trabajo y el hogar es más alto en el caso de los teletrabajadores, debiendo trabajar en su tiempo libre para lograr las demandas laborales, siendo esta situación particularmente representativa en el caso de los teletrabajadores a domicilio.

Entonces, con el teletrabajo existe riesgo de solapamiento en todos los ámbitos de la vida y no se logra el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, pues al realizar actividades personales –reproductivas, de ocio o de autocuidado- mientras se está en la jornada, se debe extender la misma o utilizar el tiempo que no está destinado en el trabajo remunerado para ello, con el fin de lograr los resultados esperados, generándose altas probabilidades de tener que sacrificar el tiempo libre o del trabajo de cuidados y doméstico para tener que centrarse en el trabajo remunerado y de que se generen, para el trabajador, conflictos familiares y personales, implicando que a los teletrabajadores les falte tiempo para realizar otras actividades y para dedicar a su familia. Afirmándose que con el teletrabajo se puede llegar a desconocer el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores.

Ahora bien, es claro que es más fácil para los hombres lograr el mencionado equilibrio, toda vez que, éstos tienen menores y pocas cargas de trabajo doméstico y de cuidados. Por el contrario la mujeres continúa siendo las principales protagonistas de este tipo de trabajo, debiendo hacer malabares con su tiempo, ya que, al ingresar al mercado de trabajo, coordinar el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se torna

muy complicado, por lo que la conciliación principalmente es un problema de mujeres y es más difícil para éstas lograr el equilibrio deseado, toda vez que ello les implica tener que extender aún más su jornada o sacrificar el tiempo destinado para el trabajo doméstico y de cuidados, y mucho más el que está dispuesto para el ocio o descanso, para utilizarlo en el trabajo remunerado o no remunerado.

Además, al no resultar el teletrabajo una medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar adecuada, se debe acudir a otras estrategias de conciliación, dentro de las cuales se encuentra la ayuda de las redes familiares y se refleja como una sustitución de éstas por el Estado, que no cuenta con políticas suficientes para apoyar el nuevo modelo de familia de dos ocupados.

Asimismo, se evidencia que la autonomía que se supone otorga el teletrabajo, es más clara en el caso de los hombres trabajadores de cuello blanco, sin que en el caso específico de las mujeres teletrabajadoras se dé realmente esa dichosa autonomía para gestionar el tiempo de trabajo, pues, sus actividades ya están determinadas por la empresa y se generan unas jornadas más extensas que las ordinarias, y además en caso de poder organizarse se genera una sobrecarga para éstas.

Así las cosas, la reorganización de tiempos y espacios de trabajo no es suficiente para lograr la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siendo necesarios cambios sociales y estructurales. Corroborándose la cuarta hipótesis que manifiesta que con el teletrabajo se intensifica el trabajo y se genera un importante sacrificio personal al no separarse el ámbito privado y el laboral, al igual que al extenderse el tiempo de trabajo, por lo que no siempre es una estrategia para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, debiéndose añadir que ello ocurre

más profundamente en el caso de las mujeres, que continúan siendo las protagonistas del trabajo doméstico y de cuidados y por tanto tienen que hacer mayores sacrificios y malabares para lograr este equilibrio.

En este sentido, es fundamental un cambio estructural, cultural y de valores tanto al interior de las familias para que todos se involucren proporcionalmente en el trabajo de cuidados y en su propio cuidado, evitando reproducir los roles de género, al igual que en la sociedad, las empresas, las organizaciones que representan a los trabajadores y en las políticas públicas laborales y económicas, de manera que se desnaturalice ese rol tradicional de las mujeres y la división sexual del trabajo y se propenda por un trabajo - tanto en el ámbito privado como en el público- en condiciones de igualdad para todos. Promoviéndose y financiando por parte del sector público, las empresas y los representantes de los trabajadores prácticas familiares responsables e impulsando los permisos de paternidad individualizados, las excedencias familiares individualizadas, los incentivos fiscales y que las desgravaciones por hacerse cargo de responsabilidades familiares sean derechos y responsabilidades tanto de los hombres como de las mujeres.

De igual forma, los representantes de los trabajadores juegan un papel indispensable para lograr que se respete la jornada de trabajo, de tal forma que es necesario que se pacte una jornada laboral máxima después de la cual no se pueda teletrabajar y en caso de hacerlo que se remuneren las horas adicionales o se compensen, manteniendo la posibilidad de un horario flexible dentro de esa jornada para que se logre la flexibilidad y autonomía, por la que se supone propende el teletrabajo.

Igualmente, éstos actores deben lograr que las empresas limiten los objetivos de manera

que no dependan del exceso de la jornada o afectación del tiempo personal, siendo importante que se acuerde una retribución por el tiempo que los teletrabajadores están disponibles.

De la misma manera, se deben seguir ejemplos como el francés, de tal forma que los representantes de los trabajadores impulsen y acuerden con la empresa, conforme con su funcionamiento y las necesidades de los trabajadores, medidas que garanticen la desconexión del trabajo, para que se generen verdaderos espacios en los que el teletrabajador pueda descansar.

Asimismo, las organizaciones sindicales deberían reivindicar la importancia del tiempo para sí mismo y del trabajo doméstico y de cuidados. Este último no solo es relevante porque se relaciona con el desarrollo de cualquier ser humano, también lo es para el trabajo remunerado, pues, el sistema capitalista no puede reproducir la fuerza de trabajo para sus propias relaciones de producción, necesita del trabajo de cuidados. No obstante, cuando se habla de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, realmente se apuesta por el trabajo remunerado, y el trabajo doméstico y de cuidados se subordina a esta actividad, que es la que socialmente importa. Por ello, se deben incorporar estrategias que propendan por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tanto para los hombres como para las mujeres.

De igual forma, las organizaciones sindicales pueden jugar un papel importante para impulsar un cambio en la cultura empresa-

rial de exigir total disponibilidad a sus trabajadores, comprendiendo que éstos son seres humanos y que sus vidas se componen de aspectos adicionales al trabajo, independientemente de las necesidades que tienen las empresas de producir, asistiéndose nuevamente a la necesidad de humanizar el trabajo. Además de incentivar la participación de los hombres en el trabajo que se hace al interior de los hogares y de impulsar el que los permisos, excedencias y bajas laborales no sean más amplias para las mujeres que para los hombres, para que no se les continúe estigmatizando por estos motivos en el mercado de trabajo.

Finalmente, es indispensable que los representantes de los trabajadores comprendan la importancia que la negociación colectiva reviste en la igualdad de género y de que sus organizaciones dejen de compartir y reproducir la cultura patriarcal, e incluyan un mayor número de mujeres como parte de los altos mandos de sus organizaciones, de tal forma que se incorporen las experiencias de las mismas en la negociación y en los convenios.

En este sentido, es fundamental que en los convenios colectivos se incluyan perspectivas de género que propendan por los intereses de las mujeres como grupo tradicionalmente discriminado y desfavorecido, y no solo de aquellos que se interesan es en evitar perder sus prerrogativas, siendo la negociación colectiva una herramienta para garantizar la posibilidad de superar las barreras y lograr un mayor provecho de esta forma de organización de trabajo.

VI. REFERENCIAS

- ABC. El teletrabajo marca tendencia en España. (07 de marzo de 2014). Recuperado de <http://www.abc.es/economia/20140307/abci-teletrabajo-crece-espana-201403061338.html>
- Alberdi, I. y Escario, P. (2007). Introducción. La evolución de la familia en España. En *Los hombres jóvenes y la paternidad* (pp. 17 – 37). Madrid: Fundación BBVA. Recuperado de http://www.fbbva.es/TLFU/dat/DE_2007_hombres_jovenes.pdf
- Alonso, L. (1996). El discurso de la privatización y el ataque a la ciudadanía social. *Cuadernos de relaciones laborales*, 8, 39 – 67. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9696120040A/32588>
- Alonso Olea, M. (2013). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 7ª ed. Madrid, España: Aranzadi S.A.
- Alonso Olea, M. (1987). *Curso de Derecho del Trabajo*. 2ª ed. Madrid, España: Ariel.
- Alonso Olea, M. (1974). *Alienación. Historia de una palabra*. Madrid, España: Biblioteca de cuestiones actuales.
- Ariza Montes, J. (2002). Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: La alternativa del teletrabajo. *Revista de Fomento Social*, 57, 629 – 652. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=305993>
- Belzunegui Eraso, A. (2002). *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Belzunegui Eraso, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y Administración Pública. *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, (1), 129 – 148.
- BOENº 162. Ley 3, 2012, pp. 49113 - 49191.
- BOE Nº 71. Ley Orgánica 3, 2007, pp. 12611 - 12645.
- BOENº 219. Real Decreto 1844, 1994, pp. 28294 - 28323.
- BOENº 189. Ley 11, 1985, pp. 25119 - 25123.
- Bottos, A. (2003). *Teletrabajo. Su protección en el derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina: Cathedra Jurídica.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Barcelona, España: UOC.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid, España: Alianza Editorial S.A.
- Carrasco Bengoa, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 31(1), 39 – 56. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41627/39688>
- Carrasquer Oto, Pilar. (2012). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 31(1), 91 – 113. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41633/39693>
- Casado Ortiz, R. (Coord.). (1999). *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*. Madrid, España: Fundación Universidad-Empresa.
- Castells, M. (2005). *La era de la información la sociedad red*. Vol. 1 (3ª ed.). Madrid, España: Alianza Editorial S.A.
- Constanitini, L. (3 de marzo de 2016). El teletrabajo pierde fuelle por primera vez desde el inicio de la crisis. El país. Recuperado de [68](http://eco-</p></div><div data-bbox=)

nomia.elpais.com/economia/2016/03/02/actualidad/1456943782_909972.html

Constitución Española [Const.] BOE N° 311. 29 de diciembre de 1978.

Comisión Europea. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. 16 de julio de 2002.

De las Heras García, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid, España: Centro de Estudios Financieros.

Elola, J. (2017). (26 de febrero de 2017). Es hora de apagar el móvil. *El país*. Recuperado de http://tecnologia.elpais.com/tecnologia/2017/02/24/actualidad/1487959523_030409.html

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: los efectos en el mundo del trabajo]. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union. Recuperado de: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Proportion of employees engaged in T/ICTM in the EU28 (%)* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Percentage of employees doing T/ICTM in the EU28 by category and country* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Percentage of employees by type*

of T/ICTM, gender and working hours, EU28 [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Employees reporting working in their free time to meet work demands daily and several times a week by type of T/ICTM and gender, EU28* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Employees reporting that it is "very" or "fairly" easy to take time off during working hours to take care of personal or family matters, by type of T/ICTM and gender, EU28 (%)* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Percentage of employees reporting that their working hours fit "well" or "very well" with family or social commitments by type of T/ICTM and gender, EU28* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Percentage of employees with working time autonomy by type of T/ICTM and gender, EU28* [Gráfico]. Recuperado de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf

Escudero Prieto, A. (2009). El reforzamiento del derecho de participación de los trabajadores en las actividades preventivas de la empresa. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (10), 155-176. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11387/1/RevistaUni>

versitariadeCienciasdelTrabajo-2009-10-El-reforzamientodelderecho.pdf

Escudero Rodríguez, R. (28 y 29 de mayo de 1999). Teletrabajo. En J. Rivero (Presidencia), X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Congreso llevado a cabo en Zaragoza, España.

Ferrero Regueiro, C. (2015). La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva. En Villalba Sánchez, A. (Coord.). (2015). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, (pp. 47 – 59), Pamplona, España: Aranzadi S.A.

Gallardo Moya, R. (1998). *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Madrid, España: Ibidem ediciones.

Gálvez Mozo, A. (2008). *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/775Concvidalaboral.pdf>

García Quiñones, J. (2015). La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo. *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, (pp. 129 – 170), Pamplona, España: Aranzadi S.A.

García Romero, B. (2012). *El teletrabajo*. Navarra, España: Civitas.

Gray, M., Hodson, N & Gordon, G. (1995). *El teletrabajo : Aspectos generales*. Madrid, España : Fundación Universidad-Empresa.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo y tipo de jornada (en horas/semana)* [Gráfico]. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo, tener hijos y tener la pareja trabajando (en horas/semana)* [Gráfico]. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Sentirse exhausto cuando acaba la jornada laboral por ocupación, sexo, estudios, situación profesional y contrato* [Gráfico]. Recuperado de <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Izquierdo Carbonero, F.J. (2006). *El Teletrabajo*. Madrid, España: Difusión Jurídica y Temas de Actualidad S.A.

Lafont Nicuesa, L. (2004). El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador. *Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos*

- vos. (9), 2-33. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=868058>
- Llamosas Trapaga, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid, España: Dykinson.
- López Parada, R. (2004). *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*. Albacete, España: Bomarzo.
- Lousada Arochena, J. y Ron Latas, R. (2015). Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español. En Villalba Sánchez, A (Coord.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, (pp. 31 – 46), Pamplona, España: Aranzadi, SA.
- Molina Navarrete, C. (2014). La rabiosa actualidad sociolaboral para el inicio del 2014: entre la certeza de los recortes de la protección social y la esperanza de la empleabilidad a tiempo parcial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (370), 59 – 146. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4552850>
- Munera, I. (15 de marzo de 2016). ‘Teletrabajar no es trabajar en pijama desde el sofá’. *El mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2015/03/15/5503200a268e3e301a8b456e.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Countries profile*. Recuperado de http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/web-center/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afLoop=59115470752984&_afWindowMode=0&_afWindowId=kxk8gd112_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dkxk8gd112_1%26_afLoop%3D59115470752984%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dkxk8gd112_33
- Pérez de los Cobos, F. (2012). Internet en el trabajo. *Revista de Justicia Laboral*, (51), 17-34. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4063294>
- Pérez de los Cobos, F. y Thibault Aranda, J. (2002). *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pérez Sánchez, C. y Gálvez Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, (15), 57 – 79. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/130689/180431>
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (141), 113 – 132. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_141_051358270007219.pdf
- Rodríguez – Piñero Royo, M. (Coord.). (2001). *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Roldán Martínez, A. y Herreros López, J. (2008). El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos de comunicación propiedad de la empresa (aplicación por los Tribunales de la STC 281/2005). *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1 (11), 123 – 143.
- Sánchez, S. (09 de enero de 2017). ¿Y los españoles tenemos derecho a desconectar del trabajo?. *El mundo*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/economia/2017/01/09/586e7ead468aebc03b8b45f4.html>

- Sempere Navarro, A. y Kahale Carrillo, D. (2013). *Claves prácticas: teletrabajo*. Madrid, España: Francis y Taylor S.A.
- Sempere Navarro, A. y San Martín Mazucconi, C. (2012). Sobre el control empresarial de los ordenadores. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 5 (3). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4066590>
- Sierra Benitez, E. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Andalucía, España: Consejo Económico y Social Junta de Andalucía.
- Teruel, A. (03 de enero de 2017). Francia reconoce el derecho a desconectar del trabajo. *El país*. Recuperado de http://tecnologia.el-pais.com/tecnologia/2017/01/03/actualidad/1483440318_216051.html
- Thibault Aranda, J. (2001). *El Teletrabajo: Análisis jurídico – laboral*. 2ª ed. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Tobío, C. (2013). Estado y familia en el cuidado de las personas: Sustitución o complemento. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 17 – 38. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41623/39682>
- Tobío, C., Agulló S., Gómez. V y Martín, T. (2010). El cuidado de las personas enfermas y discapacitadas. En *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI* (pp. 63 – 87). Barcelona, España: Fundación la Caixa. Recuperado de https://multimedia.caixabank.es/lacaixa/ondemand/obrasocial/pdf/estudiossociales/vol28_completo_es.pdf
- Torns, T., Recio, C. y Durán M. (2013). Género, trabajo y vida económica. En Díaz C. y Dema S., *Sociología y Género* (pp. 153 – 181). Madrid, España: Eds. Tecnos.
- Torns, T., Recio, C. y Durán M. (2013). *La distribución del tiempo de mujeres y hombres (horas y minutos diarios) [Tabla]*. En Díaz C. y Dema S., *Sociología y Género* (pp. 153 – 181). Madrid, España: Eds. Tecnos.
- Tribunal Constitucional. (7 de noviembre de 2005) Sentencia 281/2005.
- Tribunal Constitucional. (8 de abril de 1981) Sentencia 11/1981.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. (5 de diciembre de 2012) Sentencia 265/2012.
- Villalba Sánchez, A. (Coord.). (2015). Teletrabajo y responsabilidad social empresarial. *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, (pp. 61 – 83), Pamplona, España: Aranzadi S.A.