

## NUEVAS FORMAS DE TRABAJO FLEXIBLE: LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

**New forms of flexible work: organising working time to promote the work-life balance**

ANA AGUAS BLASCO

Universidad de Zaragoza, España

### Resumen:

*La ordenación del tiempo de trabajo ha asistido en los últimos tiempos a una intensa transformación en la que, junto con otros factores, ha tenido también un importante papel el componente socioeconómico; entre otras cuestiones, las personas trabajadoras demandan mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo que dedican a la prestación de su actividad laboral y, más concretamente, buscan poder conciliar su vida laboral, personal y familiar, lo que ha llevado a la adaptación de la regulación a estas crecientes necesidades. En el presente, las personas trabajadoras cuentan con la posibilidad de prestar sus servicios a través de modalidades de trabajo que, gracias al uso de las nuevas tecnologías, favorecen la tan requerida flexibilidad en el tiempo, pero también en el espacio de trabajo, como son el teletrabajo y el novedoso smart working. Aunque no son fórmulas creadas específicamente para conseguir el objetivo conciliador, sus principales rasgos caracterizadores pueden llevarlas, con la correcta configuración, a posicionarse como herramientas idóneas para alcanzarlo. Sin embargo, sin un marco regulador y unos términos de su ejercicio –rol que tiene asignado en gran parte la negociación colectiva– adecuados, sus ventajas pueden verse mermadas.*

**Palabras clave:** tiempo de trabajo; flexibilidad; conciliación; teletrabajo; *smart working*.

### Abstract:

*The organisation of working time has recently undergone an intense transformation in which, along with other factors, the socio-economic component has also played an important role; among other issues, workers are demanding greater flexibility in the organisation of the time they devote to their work and, more specifically, they are seeking to be able to reconcile their work, personal and family life, which has led to the adaptation of regulations to these growing needs. At present, workers have the possibility of providing their services through working methods which, thanks to the use of new*

*technologies, favour the much-needed flexibility in terms of time, but also in terms of working space, such as teleworking and the innovative smart working. Although these formulas were not created specifically to achieve the goal of work-life balance, their main characteristics can, with the right configuration, position them as ideal tools to achieve it. However, without an appropriate regulatory framework and terms for their exercise – a role that is largely assigned to collective bargaining– their advantages may be undermined.*

**Keywords:** working time; flexibility; work-life balance; teleworking; smart working.

### **Laburpena:**

*Lan-denboraren antolamenduak aldaketa handia izan du azken aldian, eta, beste faktore batzuekin batera, garrantzi handia izan du osagai sozioekonomikoak ere; besteak beste, langileek malgutasun handiagoa eskatzen dute lan-jarduera ematen ematen duten denboraren antolaketan, eta, zehazkiago, lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartu nahi dituzte, eta horrek ekarri du erregulazioa gero eta handiagoak diren beharizan horietara egokitzea. Gaur egun, langileek beren zerbitzuak lan-modalitateen bidez emateko aukera dute, eta, teknologia berrien erabilerari esker, malgutasun handia lortzen dute denboran, baina baita lan-eremuan ere, hala nola telelana eta smart working berritzailea. Helburu bateratzailea lortzeko berariaz sortutako formulak ez badira ere, horien ezaugarri nagusiak, konfigurazio egokiarekin, helburu bateratzailea lortzeko tresna egokitzat har daitezke. Hala ere, esparru arautzailerik gabe eta negoziazio kolektiboak neurri handi batean esleituta duen zeregina betetzeko baldintzarik gabe, abantailak murriztu egin daitezke.*

**Hitz gakoak:** lan-denbora; malgutasuna; kontziliazioa; telelana; smart working-a.

## **1. Introducción**

Como habitualmente se refiere, al Derecho del Trabajo se le atribuye el carácter de «derecho vivo», pues no cesa en su constante cambio, evolución y adaptación a las nuevas realidades sociales. Dentro del amplio espectro de materias que lo conforman y, más específicamente, dentro del esquema del trabajo subordinado y por cuenta ajena que es la relación jurídica laboral, el tiempo de trabajo se concibe como «la categoría conceptual básica, en torno a la cual se articula todo el contenido de dicha relación» (Alarcón Caracuel, 1988: 13). Esta gran institución no ha dejado de verse alterada en los últimos años y, sin lugar a duda, es no solo una de las principales preocupaciones del legislador, sino también de las personas trabajadoras, que buscan cada vez más la satisfacción en su vida extralaboral.

De esta intensa transformación del tiempo de trabajo y de su regulación no solo han sido protagonistas la organización empresarial de la producción, con sus fórmulas flexibles que alinean estructura productiva y horas de trabajo, y la diversificación de aquel en función del sector y la actividad laboral, sino que también hay en ella un importante componente socioeconómico, por el cual la regulación está considerando los cambios sociales relativos a la conciliación familiar y laboral, a la transformación digital y a las circunstancias económicas, incorporando las fórmulas flexibles, y la mencionada

diversificación de la regulación del tiempo de trabajo también se produce en función de la situación personal del trabajador (Sala Franco y Lahera Forteza, 2022: 11-12).

Así las cosas, la conjugación de los diversos intereses, el avance de la sociedad y la consolidación de la revolución tecnológica presentan nuevos escenarios sobre los que se debe actuar y que dan lugar a nuevos retos. Las personas trabajadoras demandan mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo que dedican a la prestación de su actividad laboral y, más concretamente, interesan la conciliación de sus vidas personales, familiares y laborales. En suma, las medidas destinadas a facilitarla materializan la garantía del ejercicio del principio de igualdad reconocido en el art. 14 de la Constitución Española (en adelante, CE), mediante las condiciones que los poderes públicos adopten para promoverla, en virtud del art. 9.3 CE. A través de ellas, se protege el derecho a la no discriminación desde la consideración de las circunstancias personales y familiares concretas de la persona trabajadora con relación a la organización del régimen de trabajo y se hace cumplir el mandato de protección a la familia y a la infancia del art. 39 CE (STC 26/2011, de 14 de marzo, entre otras) (Quintanilla Navarro, 2022: 65). Si bien es cierto que, en este sentido, conviene aclarar que la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación –la cual, como reza su Exposición de Motivos, se presenta con «la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas»– no contempla la discriminación por causas familiares como una causa autónoma de discriminación (Castro Argüelles, 2024), sino que se vincularía con la discriminación por razón de género, dados los roles que –habitual y tradicionalmente– se han venido asumiendo por hombres y mujeres en el ámbito familiar. Asimismo, su art. 2.1, al enumerar las causas de discriminación, no contiene ninguna referencia a la conciliación o asunción de responsabilidades de cuidado como causa de discriminación, señalándose únicamente, al final de tal enumeración, «cualquier otra condición o circunstancia personal o social», cláusula en la que también podría incluirse (García Testal, 2024: 160-161).

Dicho esto, en esta línea de actuación, se debe comenzar haciendo referencia a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que, con el fin de trasponer la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores pudieran participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), tras reconocer que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun siendo un paso decisivo, resultó ser insuficiente, pues las diversas discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres, entre las que sitúa la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, todavía estaban presentes, prestó, por ello, especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares mediante una serie de previsiones.

Advertimos cómo ya no solo se habla de conciliación, sino que se busca fomentar la corresponsabilidad, esto es, el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres (Bardón Álvarez *et al.*, 2013: 6); y ello porque existe una perspectiva de género en las necesidades de conciliación, ya que, aunque los derechos de conciliación se plantean desde una perspectiva neutra, es decir, hacia ambos progenitores –salvo alguna excepción, como el caso de la maternidad–, la realidad es que, a la postre, son las trabajadoras, las mujeres, quienes hacen uso de ellos, lo que pone de manifiesto el perdurable problema de que, socialmente, se adjudican a ellas estas responsabilidades. Por ello, el ordenamiento jurídico se mueve en la línea de intentar equilibrar de manera adecuada el interés de la persona trabajadora al respecto de sus necesidades personales o familiares, con el interés contrapuesto de su empleadora al respecto del tiempo de trabajo (Gorelli Hernández, 2018: 15).

Por supuesto, tampoco podemos olvidar la perspectiva empresarial, que, en atención de sus intereses, también demanda flexibilidad para ajustarse a sus procesos productivos, además de que tratará de que la flexibilidad que demandan las personas trabajadoras sea ponderada siempre con relación a dichos intereses propios.

De hecho, se ha llegado a afirmar por la doctrina que «la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo que regula nuestro ordenamiento pretende que sea el trabajador quien se acomode a las necesidades productivas del empresario y no al contrario», por lo que, desde este punto de vista, se ha considerado que «flexibilidad y conciliación son en buena medida incompatibles», y ello por la repercusión que ciertas facultades que existen en pro de la flexibilidad empresarial, como la distribución irregular del tiempo de trabajo o la realización de horas complementarias en la modalidad contractual a tiempo parcial, pueden tener sobre la persona trabajadora y su familia (Gorelli Hernández, 2018: 17).

Así las cosas, el presente trabajo aborda cómo ciertas formas de trabajo flexibles pueden favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, al permitir adaptar su tiempo de trabajo a sus necesidades y/o intereses. Para ello, en primer lugar, se comienza estableciendo cuál es el marco legal del tiempo de trabajo en relación con estos dos parámetros sobre los que se asienta este estudio, esto es, la flexibilidad y la conciliación, compilando las transformaciones que han introducido en la normativa. A continuación, se comenta qué medidas concretas se han establecido para promover la conciliación desde la vertiente de la flexibilidad en la prestación del trabajo, profundizando, en concreto, en el teletrabajo, como modalidad flexible de organización del trabajo que puede ser utilizada para adaptar el tiempo de trabajo. Después, dado el importante rol que tiene asignada la negociación colectiva en la materia, como también se verá, se analiza cómo está tratando la cuestión, aportando algunos casos concretos. Tras ello, se indaga en una modalidad todavía más flexible que el teletrabajo, cual es el *smart working*. Antes de finalizar, se esbozan algunos apuntes acerca de los riesgos, inconvenientes y retos que la aplicación de estas formas de organización del trabajo puede traer consigo. Por último, se establecen las conclusiones finales resultantes de todo lo estudiado.

## 2. La flexibilidad y la conciliación en el marco legal del tiempo de trabajo

La flexibilidad en la ordenación, disposición o gestión del tiempo de trabajo corresponde a la denominada flexibilidad interna, entendiéndose por tal, en esencia, la accesibilidad de adaptación de las condiciones de trabajo a las transformaciones y a las nuevas situaciones económico-sociales (Igartua Miró, 2018: 51). Frente a ella, la flexibilidad externa se centra en facilitar la extinción de los contratos de trabajo mediante diversas medidas para así tratar de adaptar los recursos humanos de la empresa a las circunstancias concretas, con el objetivo último de adecuar la cuantía y la cualificación de las personas trabajadoras a la situación económica que se esté atravesando (Cordero González, 2016: 53).

En la legislación española, el marco regulador elemental –podría decirse– del tiempo de trabajo se encuentra en los arts. 34 a 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Al respecto, se debe destacar que es un marco jurídico que otorga una considerable capacidad de decisión a la autonomía colectiva en cuanto a la ordenación de las condiciones concretas en las que se prestará la actividad, siendo, en notables ocasiones, normas laborales de derecho necesario relativo y, por tanto, susceptibles de mejora a favor de las personas trabajadoras por la autonomía colectiva o, también, contractual; a estos efectos, a modo de ejemplo, el art. 34, al regular la jornada de trabajo, establece, ya de base, que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, añadiendo después, eso sí, que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo debe ser de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, pudiendo establecerse, nuevamente, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art. 34.2 ET). En los mismos términos, el régimen de los descansos, pues se establecen mínimos sobre los que pueden fijarse mejoras; así, el descanso diario, que debe ser de mínimo doce horas (art. 34.3 ET), el semanal, de mínimo día y medio ininterrumpido (art. 37 ET), y la pausa durante la jornada, de mínimo quince minutos, como regla general, y salvo determinadas circunstancias especiales que también se regulan en la ley (art. 34.4 ET).

Dentro de esta normativa, podríamos hacer una primera distinción bajo ese «parámetro» de «flexibilidad para la parte empresarial» versus «flexibilidad para la parte trabajadora». Así, al respecto la primera tipología, es evidente que el empresario cuenta con un amplio abanico de instrumentos –tanto típicos, como derivados de la práctica negocial– que, incluso, puede decidir aplicar conjunta o simultáneamente, como los mecanismos de la distribución irregular de la jornada o las horas extraordinarias compensadas con descanso, pero también otros como las bolsas de horas o de libre disposición, que, «llevados a sus máximos extremos, aun dentro del marco de la legalidad vigente, pueden conducir a un excesivo dominio empresarial sobre la jornada y a un alto grado de sujeción del trabajador, que encontrará importantes restricciones a la hora de organizar su tiempo libre y, llegado el caso, de hacer compatible su vida privada con los requerimientos de adaptación de su vida profesional» (Igartua Miró, 2018: 60).

Sin ánimo exhaustivo, la base normativa del tiempo de trabajo en el derecho de la Unión Europea viene dada por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del

Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras.

Pero, más específicamente, en lo que aquí interesa, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (en adelante, Directiva 2019/1158), es el instrumento más reciente con el que se cuenta en esta materia, a través del que se establecen requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativo a oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo para tratar de facilitar a las personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras la conciliación de la vida familiar y profesional, para lo que establece derechos individuales relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y fórmulas de trabajo flexible (art. 1 de la Directiva 2019/1158).

En esencia, esta Directiva parte de que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. Así, el art. 153.1.i) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo; el art. 3.3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea establece que la Unión Europea debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres; y el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, al trabajo y a la retribución. Asimismo, destaca que la conciliación de la vida familiar y la vida profesional continúa siendo un reto considerable para muchos progenitores y personas trabajadoras que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, lo que afecta, especialmente, a las mujeres. Por otra parte, recuerda que las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios, pero que, sin embargo, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres en el diseño de las mismas. En suma, también las políticas de igualdad de trato se deben orientar a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos.

En nuestro país, la Directiva 2019/1158 ha sido traspuesta e incorporada a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (en adelante, RD-ley 5/2023). Concretamente, en su libro segundo.

Como se hace constar en la Exposición de Motivos, la Directiva 2019/1158 se asienta y es expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida

familiar y vida profesional que se reafirman en los principios 2 y 9 del Pilar Europeo de Derechos Sociales y es, en suma, fruto de cómo ha evolucionado el contenido y alcance de los derechos de conciliación en la Unión Europea, pasando esta a un lugar central; de hecho, introduce la dimensión de la corresponsabilidad. Se postula con el objetivo de eliminar las desventajas que sufren en sus carreras profesionales las personas que se ocupan de manera informal de los cuidados de familiares o dependientes, bajo las exigencias de relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la mentada trasposición amplía las mejoras introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, RD-ley 6/2019), dando un paso más hacia las modalidades de trabajo flexible y limitando las ausencias laborales.

Así, el RD-ley 5/2023, en lo relativo a los derechos de conciliación, introduce las siguientes modificaciones en los arts. 34.8 –derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral–, 37 –permisos–, 45.1 –suspensión del contrato de trabajo–, 46.3 –excedencia para atender al cuidado– y 48.6 –suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de discapacidad del hijo o hija– e introduce, también, un nuevo artículo 48 bis –permiso parental–, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, se amplía el art. 34.8 ET para extender la posibilidad de solicitar el derecho a las adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral a las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias que motivan la petición. También se refuerza la garantía del proceso de negociación para la concreción de los términos de su ejercicio, añadiendo que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días –siendo antes este periodo de treinta días–.

En segundo lugar, las modificaciones que se efectúan sobre el art. 37 son las siguientes. Primero, los supuestos de los permisos previstos en el apartado 3 se hacen extensivos a las parejas de hecho, no quedando solo ceñidos a los cónyuges; así, el permiso de quince días también se aplica cuando se constituya la pareja de hecho, también el permiso en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, que, además, se amplía a cinco días, y el permiso en caso de fallecimiento. Segundo, se añade al supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa quieran ejercer derecho por el mismo sujeto causante que, para el caso de que se tenga que limitar tal ejercicio simultáneo –por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito–, la empresa ofrezca en tal caso un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación (art. 37.4, párrafo tercero, in fine, ET). Asimismo, se hace extensivo el derecho a la reducción de jornada, con la consecuente disminución salarial proporcional, a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la

pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.6 ET). Y, también, al igual que en el caso anterior, se aumentan las garantías al establecerse que la empresa ofrezca en tal caso un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación en el caso de que dos personas trabajadoras de la misma empresa quieran ejercer simultáneamente el derecho por el mismo sujeto causante y aquella tenga que limitarlo. A los efectos del presente trabajo, interesa especialmente destacar el último párrafo del apartado 6 del art. 37, pues se introduce que se tenga en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de este derecho y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Por último, se añade un nuevo apartado 9, según el cual se otorga a la persona trabajadora el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, con derecho a que le sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando acreditación del motivo de ausencia, en su caso.

En tercer lugar, se modificó el apartado 3 del art. 46 para hacer extensible el periodo de excedencia de duración no superior a dos años –salvo que se establezca una duración superior en la negociación colectiva– a los supuestos de cuidado del cónyuge o pareja de hecho y de familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. Además, nuevamente, se establecen mayores garantías al disponerse que, cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa quieran ejercer simultáneamente el derecho por el mismo sujeto causante, las causas por las que la empresa lo limite deberán motivarse por escrito, ofreciendo esta un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Por último, se cierra el apartado con la previsión de que se tenga en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la elusión de la perpetuación de roles y estereotipos de género en el ejercicio del derecho.

En cuarto lugar, se modifica el art. 48.6 ET, relativo a la suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de discapacidad del hijo o hija para introducir que, en caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en el apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En quinto lugar, introduce, también, un nuevo artículo 48 bis, mediante el que se implanta el derecho al permiso parental, esto es, un permiso de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, que puede disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Se alza como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Se prevé, asimismo, que, en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable,

justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Por último, en consonancia con el antedicho permiso parental, se añade al 45.1 ET una nueva letra o) que encuadra su disfrute entre las causas de suspensión del contrato de trabajo.

Habiendo comentado el elenco de modificaciones introducidas por el RD-ley 5/2023, conviene detenernos, brevemente, en la previsión introducida en varios de los preceptos, en el sentido que, en el ejercicio de tales derechos, se debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Los atisbos de la introducción del término «corresponsabilidad» en la legislación se observan a partir del año 2003. Por ejemplo, en el plano estatal, la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, hace referencia a ella en su Exposición de Motivos para asentar que se procure la realización del principio de corresponsabilidad en el ejercicio de la potestad a la hora de decidir los padres si la guarda y custodia se ejercerá sólo por uno de ellos o bien por ambos de forma compartida. No obstante, antes, por citar algunos ejemplos en esta línea, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, ya introdujo en su art. 20, entre las medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres del ámbito rural, la importancia de incidir sobre la corresponsabilidad en el ámbito familiar. O, también, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunidad Valenciana, estableció la inclusión por el Gobierno Valenciano de medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia (art. 27).

Después, la LOI, que se alza como una respuesta legislativa frente a la deficiencia de igualdad formal ante la ley de hombres y mujeres y la necesidad de incorporar la igualdad material (Desdentado Daroca, 2023: 117-118), atiende a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales –como así reconoce su Exposición de Motivos–, reconociendo, a través de una serie de previsiones, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

No obstante, a pesar de los diversos intentos, ello era todavía una «asignatura pendiente para nuestro mercado de trabajo» (Cruz Villalón, 2015: 7), y, así, siendo el legislador consciente, introdujo en el art. 8.3 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RD-ley 28/2020), que la negociación colectiva en materia de teletrabajo debe evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (Quintanilla Navarro, 2022: 67); previsión que, como hemos visto, se ha trasladado a los preceptos del ET modificados por el RD-ley 5/2023.

Finalmente, también la OIT alumbró el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), cuyo art. 3 establece que los Estados miembros deben incluir como otro objetivo de su política nacional «permitir que las

personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales», para lo que el art. 5 añade que se deben adoptar las medidas necesarias con el fin de tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. Además, acompaña a este Convenio la Recomendación 165, aprobada el mismo año, que proponía, asimismo, la introducción de disposiciones acerca del tiempo de trabajo más flexibles en los ordenamientos, con el objetivo de apoyar a los trabajadores con responsabilidades familiares (Igartua Miró, 2018: 236).

En definitiva, desde esta óptica, la línea que debe seguir la regulación en materia de tiempo de trabajo es la de incorporar y favorecer la corresponsabilidad, pues se alza como la oportunidad más determinante para promover la igualdad y la eliminación de la discriminación.

### **3. Medidas para favorecer la flexibilidad y la conciliación. Especial referencia al teletrabajo**

Como manifiesta el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, dentro del capítulo que dedica a la promoción de los instrumentos de flexibilidad interna, el tiempo de trabajo es un elemento clave que cada vez cobra mayor importancia tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Para las primeras, porque el tiempo de trabajo es un factor primordial para la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, y, para las segundas, porque también es fundamental en lo que a la competitividad y a la organización de la actividad respecta. Por ello, tal flexibilización en el tiempo de trabajo debería tener un «carácter bidireccional o bilateral», es decir, que no solo debe responder a los legítimos intereses o necesidades de la empresa, sino también a las expectativas e intereses de las personas trabajadoras (Igartua Miró, 2018: 55),

Precisamente con el objetivo de favorecer la flexibilidad de la parte trabajadora, en el sentido de que estas personas puedan conciliar su trabajo con su vida personal y familiar, el legislador ha ido estableciendo un conjunto de medidas que suponen la interrupción, la reducción o la adaptación del tiempo de trabajo, y, más concretamente, de la jornada de trabajo (Alcázar Ortiz, 2021: 271). Así, son los arts. 13, 34 y 37 del ET los que, fundamentalmente, contienen los supuestos que se pueden encuadrar dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y que afectan a la jornada (Aguas Blasco *et al.*, 2023: 45).

Comenzando por el art. 13 ET, este únicamente remite a la vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD) –la cual sustituye al derogado Real Decreto-ley 28/2020, con la intención de ser la regulación básica y suficiente que dé respuesta a las necesidades que esta forma de organización del trabajo requiere–, para establecer que las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos en ella previstos. De esta manera, se optó por «reenviar desde la legislación laboral común a la legislación *ad hoc* del trabajo a distancia», de forma que, como si de una relación especial se tratara, sin serlo, se ha pretendido identificar el trabajo a distancia y desarrollar su régimen jurídico parcialmente, pues se han establecido las singularidades que resultan aplicables cuando esta es la forma de organizar la prestación de la actividad laboral,

modulando el marco laboral común de referencia para el trabajo presencial (De Val Tena, 2022: 822).

Cabe destacar que la LTD manifiesta en su Exposición de Motivos, como ya reconoció primero la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que favorece la flexibilidad de las empresas en la organización de la actividad, incrementa las oportunidades de empleo y optimiza la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, debido a que ofrece mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y de descanso y, en ocasiones, posibilidad de autoorganización.

No obstante, previo a la mencionada LTD, el Anteproyecto de la Ley de Trabajo a Distancia, publicado el 26 de junio de 2020, contemplaba previsiones específicas acerca del teletrabajo por motivos de conciliación. A este respecto, la Exposición de Motivos que se planteó comienza por aludir a la complejidad del aspecto por el cual se relacionan trabajo a distancia, conciliación de responsabilidades y cuidado de menores y personas dependientes, pues, por un lado, aquel puede facilitar tales cuidados, dada la mayor flexibilidad horaria que permite, pero, sin embargo, por otro lado, podría darse la perpetuación de roles de cuidado si se diera el caso de que fuera utilizado mayoritariamente por las mujeres. Después, en su articulado se estableció el derecho de acceso prioritario al trabajo a distancia para las personas trabajadoras en quienes concurren las condiciones establecidas en el art. 34.8 ET y para quienes lo precisaran para el ejercicio del derecho a la lactancia natural, y también se incluyó un «derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar» de un máximo del 60% de la jornada ordinaria de la persona trabajadora que, en caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta el segundo grado por consanguinidad o de cónyuge o pareja de hecho, se hiciera indispensable su presencia, siempre que ello fuera técnica y razonablemente posible y en tanto persistiera la situación que justificara el ejercicio de tal derecho, permitiendo, además, el establecimiento de mejoras mediante negociación colectiva, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y en los Planes de Igualdad, debiendo evitarse la perpetuación de roles y teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la mayor parte de estas disposiciones en materia de conciliación que recogía el Anteproyecto aludido no fueron incorporadas finalmente al texto definitivo, en parte, con el objetivo de constituir una regulación más neutra (López Vico, 2022: 219). En este sentido, el Consejo Económico y Social (2020) subrayó en las conclusiones de su Dictamen 02/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia que «el enfoque de la futura regulación del trabajo a distancia, y más concretamente el teletrabajo, no debe basarse en la consideración de estos como una medida de conciliación, sino como una forma de organización y de prestación del trabajo, que, entre otros efectos, puede permitir dar cobertura a necesidades de conciliación en términos equiparables a las medidas de esta naturaleza que puedan aplicarse al trabajo presencial, sin que en ningún caso puedan asumirse riesgos de perpetuación de roles y estereotipos de género por esta vía».

Retomando los supuestos, el art. 34.8 ET, en el que más adelante nos detendremos con mayor detalle, determina el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, el art. 37 ET, brevemente, contempla los siguientes supuestos (véase, en detalle, en Alcázar Ortiz, 2021: 269-285): el art. 37.4 ET regula la ausencia o reducción de la jornada por cuidado del lactante; el art. 37.5 ET contempla, asimismo, la ausencia o reducción de la jornada para los supuestos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o la hospitalización del hijo o hija recién nacidos; el art. 37.3.f) ET regula el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable –también lo recoge el art. 26.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales–; el art. 37.6 ET establece, primero, la reducción de la jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de salario, para el cuidado de menores o discapacitados, después, la reducción de la jornada de, al menos, la mitad, con la consiguiente reducción proporcional del salario, para el caso del cuidado directo de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y, por último, también recoge el supuesto de reducción de jornada para el cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, en este caso, nuevamente, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de salario; por último, el art. 37.8 ET contiene el supuesto de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, para quienes se prevé la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa y, también, la realización total o parcial de su trabajo a distancia o pasar a la modalidad presencial.

De todos los supuestos contemplados, y debido al notable incremento del uso de esta forma de trabajo durante la pandemia del COVID-19, en la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta ampliamente solicitada y utilizada para conciliar la vida profesional con la personal y familiar, tanto en el ámbito público como en el privado, y, en suma, no solo por las mujeres trabajadoras, quienes han sido, tradicionalmente, las demandantes de las medidas de conciliación, debido a que, históricamente, ha recaído sobre ellas la responsabilidad del cuidado de familiares en la mayoría de los casos (Aguas Blasco *et al.*, 2023: 46). Incluso, se ha considerado como el paradigma de la flexibilidad (Sellas i Benvingut, 1998: 20), pues una de sus principales características es la flexibilidad que supone para el trabajador de cara a la ordenación y distribución de su tiempo de trabajo (Quintanilla Navarro, 2022: 64).

El teletrabajo se concibe como una forma de prestación del trabajo que se inserta dentro de la modalidad del trabajo a distancia, siendo este un concepto más amplio. Así, la Exposición de Motivos de la LTD, señala que el trabajo a distancia es el «trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa», siendo el teletrabajo «una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías». En este sentido, el trabajo a distancia engloba cualquier modalidad de organización o desarrollo de la actividad laboral que se realice en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar por ella elegido, mientras que el teletrabajo se configura como una forma específica de trabajo a distancia que requiere el uso exclusivo o predominante de sistemas informáticos y la aplicación de tecnologías de la información y telecomunicación. En definitiva, se puede afirmar que el ordenamiento jurídico considera el teletrabajo como una forma de trabajo a distancia, el cual tiene un alcance más amplio y puede incluir supuestos en las que se utilizan medios digitales para

mantener la conexión con la empresa. Estas modalidades, además, se contraponen a la noción de trabajo presencial, que es el desarrollado en las instalaciones de la empresa o en otro lugar establecido por la empleadora (López Ahumada 2022: 175).

Delimitado el alcance de uno y otro concepto, aquí se debe comenzar refiriendo, una vez más, a la Directiva 2019/1158, pues en ella se estableció un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, entre las que se incluyen las fórmulas de trabajo a distancia, previsión a la que también alude la LTD. Anticipándose al contenido de la Directiva, en nuestro derecho interno, el Real Decreto-ley 6/2019 modificó –además de acometer otras reformas– el art. 34.8 ET para introducir la posibilidad de que las personas trabajadoras soliciten la prestación de trabajo a distancia como vía de adaptación de la forma de prestación de su trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (Quintanilla Navarro, 2022: 61).

Aunque la noción de teletrabajo no es «nueva como tal», la prestación laboral a través del teletrabajo sí es «relativamente novedosa», y ello tanto por su repercusión social, como por las particularidades caracterizadoras que se han ido introduciendo de un tiempo a esta parte en la legislación (García Miguélez, 2023: 114-115). La importancia del teletrabajo y la focalización que se ha proyectado sobre él a nivel social, legislativo, judicial y doctrinal en los últimos cuatro años es evidente, puesto que, aunque es cierto que el teletrabajo hizo su aparición ya muchos años atrás, conociéndose por primera vez en los años 70, con la crisis del petróleo, para lo cual se planteó su utilización con el objetivo de reducir el uso del petróleo, ha sido en los últimos años, con el avance de la digitalización y las nuevas tecnologías, cuando ha aumentado el recurso a esta modalidad y, más todavía, con la crisis sanitaria del coronavirus, que forzó su uso y lo consolidó en muchos países (Peral López, 2024). Concretamente, en España, esta modalidad era una práctica poco común, prácticamente marginal, hasta la llegada de la mencionada crisis del COVID-19, dinámica a la que también afecta la tradicional cultura empresarial «presencialista» de nuestro país (Sala Franco, 2020: 13).

En relación a su concepción como una modalidad que favorece la flexibilidad para ambas partes, empresa y persona trabajadora, ya desde hace décadas se ha plasmado así en nuestro ordenamiento jurídico, comenzando por el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, en el año 2002, donde fue calificado como una modalidad que permite «compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y trabajadores» (López Vico, 2022: 209). Y esta es la línea en la que continuó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuyo art. 5 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, de manera que se garantizaran la actividad empresarial y las relaciones de trabajo, estableciendo sistemas de organización que permitiesen mantener la actividad por mecanismos alternativos, en particular, por medio del trabajo a distancia, y siendo prioritarios frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. De esta manera se trató de evitar los grandes perjuicios ocasionados por la pandemia, impulsándose el teletrabajo como la gran medida de flexibilidad interna que permitió continuar la prestación de servicios y evitando, también, que se tuviera que recurrir a medidas más perniciosas para las personas trabajadoras, como la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de salario que lleva aparejada, la suspensión del contrato de trabajo o, incluso, su extinción (López Vico, 2022: 212).

Pero, en suma, esta situación destapó la necesidad –que ya se venía advirtiendo– de «regular el uso de las nuevas tecnologías como mecanismo para compatibilizar la vida profesional con la vida personal, especialmente en los ámbitos de protección y cuidado de la familia, pero también para garantizar las necesidades organizativas y productivas de la empresa y adaptar la oferta empresarial y laboral a la nueva demanda de la que podemos denominar “Era digital”» (López Carbonell, 2022: 7). De hecho, el marco regulatorio, no solo del teletrabajo, sino de la prestación de trabajo a distancia en general, previo a la pandemia, que hizo promulgar el RD-ley 28/2020, era «claramente insuficiente», contándose únicamente con lo establecido en el art. 13 ET, cuyas previsiones resultaban «manifiestamente escasas para dar respuesta a los diversos problemas» que suscitaba el trabajo a distancia (De la Puebla Pinilla, 2020: 5).

Tradicionalmente, para tratar de satisfacer las necesidades de conciliación que tienen las personas trabajadoras, lo que se planteó en nuestro ordenamiento jurídico fueron los denominados derechos de ausencia, que consisten en la posibilidad de que la persona trabajadora cese temporalmente en el desarrollo de su trabajo, eso sí, con la contrapartida de renunciar al salario y también la afectación a su promoción y progreso profesional; así, los diversos supuestos de suspensión del contrato y también las excedencias. Junto a estos derechos de ausencia, existe la alternativa relativa a los derechos de presencia, así llamados porque permiten la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, ya que consisten en la reducción de la jornada de trabajo, que, aunque también conlleva la pérdida proporcional de salario, no afecta a otras cuestiones, como la desvinculación de la empresa o la interrupción de la carrera profesional, o en el derecho de adaptación de la jornada, más ventajoso todavía y, pues no disminuye en modo alguno el tiempo de trabajo –y, por tanto, tampoco el salario–, sino que, simplemente, se ajusta su distribución para tratar de hacerla más favorable a los intereses conciliatorios de la persona trabajadora, concibiéndose, así, como la medida más eficiente (Gorelli Hernández, 2018: 15-16). Y este mismo beneficio es el que brinda el teletrabajo.

En este sentido, y partiendo siempre de la base de que el teletrabajo no es aplicable a todos los sectores de actividad ni a todos los puestos de trabajo, dado que, en ocasiones, el desempeño de la prestación laboral requiere necesariamente la presencialidad, la principal ventaja que puede ofrecer el teletrabajo entendido como herramienta favorecedora de la conciliación laboral y familiar es la flexibilidad que supone para la persona trabajadora en cuanto a la ordenación y distribución de su tiempo de trabajo (Sierra Benítez, 2017: 89). Pero, además, es una flexibilidad que no solo proviene del tiempo de trabajo, sino que también deriva de la relativización del lugar (Quintanilla Navarro, 2022: 64), es decir, que hablamos de una flexibilidad tanto espacial, como temporal (García Quiñones, 2015: 153). No obstante, este grado depende de la modalidad de teletrabajo que se adopte, siendo el prestado en el domicilio de la persona trabajadora, además del más utilizado en la actualidad, el que «logra una mayor libertad sobre el momento de ejecución de la prestación laboral» (Quintanilla Navarro, 2022: 72).

En suma, el teletrabajo en sí mismo también trae consigo otras ventajas para la persona trabajadora: permite la reducción o la supresión de los tiempos invertidos en desplazamientos –por ejemplo, hasta el centro de trabajo–, lo que, por supuesto, también redundaría en el favorecimiento de la conciliación, al permitir utilizar ese tiempo en la satisfacción de necesidades y/o responsabilidades personales y/o familiares, así como de los cuidados. Ligado a ello, el ahorro de determinados costes asociados a tales desplazamientos, pero también de otros costes, como pueden ser el coste de comidas en

el centro de trabajo o alrededores o el destinado a la ropa de trabajo, la ampliación de las posibilidades de trabajo, la elección por parte de la persona trabajadora del entorno de trabajo y la posible reducción de los niveles de estrés y aumento de la calidad de vida – lo que podría interpretarse como un efecto de la combinación de los beneficios mencionados– (Martín-Pozuelo López, 2020: 32-33).

Dicho lo anterior, la persona trabajadora que necesite o quiera adaptar su jornada laboral por motivos de conciliación para desarrollarla, en su totalidad o en parte, en la modalidad de teletrabajo deberá seguir el procedimiento que establece el art. 34.8 ET (López Carbonell, 2022: 8). Este precepto articula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, debiendo ser estas adaptaciones razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Se establece que, en el caso de que tengan hijos o hijas, el derecho a efectuar dicha solicitud es hasta que los hijos o hijas cumplan doce años, y también para quienes tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Para el establecimiento de los términos de su ejercicio, que deberá hacerse garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, se hace un llamamiento a la negociación colectiva. No obstante, si nada se prevé en ella, ante la solicitud de la persona trabajadora, la empresa debe abrir un proceso de negociación con esta que tiene que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días –el cual, como se ha visto antes, previo al RD-ley 5/2023, era de treinta días –, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, pueden darse tres escenarios: el primero, la aceptación de la petición, caso en el que la empresa lo comunicará por escrito; el segundo, que la empresa plantee una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; y el tercero, la negativa a su ejercicio. En estos dos últimos casos, la empresa debe motivar las razones objetivas en las que se sustentó la decisión.

Se establece, asimismo, el derecho de la persona trabajadora a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Fuera de estos supuestos, si concurre un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo puede denegar el regreso solicitado si existen razones objetivas motivadas.

Por último, se prevé que las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora sean resueltas a través del procedimiento para la tutela de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, configurado como urgente y de tramitación preferente, si bien es cierto que los litigios que se despiertan en materia de teletrabajo y

conciliación no solo se encauzan por esta vía, sino también a través de otras modalidades procesales, como el proceso para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, muy habitual, o la modalidad procesal prevista para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (véase López Carbonell, 2022: 8).

Al respecto de tales discordancias, el hecho de que en el sistema de fuentes del trabajo a distancia coexistan la intervención legal, la autonomía colectiva y la autonomía individual supone que se desencadene una «nada despreciable litigiosidad» (Vivero Serrano, 2024). Ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 9 de octubre de 2023 (rec. núm. 1298/2023), que resuelve en suplicación el conflicto suscitado entre una trabajadora que solicita la petición de prestación de trabajo a distancia al amparo del art. 34.8 ET y la empresa en la que presta servicios, que deniega tal petición manifestando razones organizativas y productivas.

Recuerda el Tribunal, en primer lugar, que este es un derecho laboral reforzado por su dimensión constitucional (art. 14, en relación con art. 39, ambos de la CE), que debe ser analizado en cada caso con la máxima cautela, ponderando los intereses en juego tanto de la persona trabajadora, como de la empresa, para hacer compatible el disfrute de dicho derecho subjetivo de aquella, valorando sus circunstancias personales y familiares, con los intereses de la empresa, que puede tener eventuales dificultades para llevar a cabo su actividad productiva al poder provocar la medida alteraciones desproporcionadas o inasumibles.

En segundo lugar, el precepto impone a las partes, en ausencia de regulación en la negociación colectiva, la obligación de negociar, con el objetivo de consensuar los intereses y necesidades de la persona trabajadora y de la empresa, en orden a la concreción del ejercicio del derecho a la adaptación de jornada. Dicho periodo de negociación debe regirse por la buena fe, lo que supone, primero, que la persona trabajadora motive adecuadamente su solicitud de adaptación, aportando, si lo considera necesario o si así se le solicita, las oportunas justificaciones, y, segundo, que, en caso de que la empresa niegue el ejercicio del derecho, motive las razones.

Considerando que la trabajadora sí ha motivado adecuadamente su petición, pues acompañó la misma del libro de familia, haciendo así constar que es madre de cuatro hijos, además, de corta edad, a lo que se une que, previo a la petición, desarrolló su prestación laboral en modalidad de teletrabajo durante, al menos, tres años, y que la empresa no procedió ni a la negociación, ni a la proposición de alternativas, ni a la solicitud de mayor justificación a la trabajadora, y tampoco justificó pormenorizadamente el rechazo de la petición –siendo requisito exigido por la ley, como hemos apuntado–, la Sala considera evidente que la empresa, además de ignorar sus obligaciones legales, también vulneró el derecho del demandante a la conciliación en su dimensión constitucional, por lo que estimó la pretensión.

De todo ello se extrae, de forma clara y notoria, que negociar sobre la base de la buena fe es una exigencia esencial para cumplir con lo previsto en el art. 34.8 ET, de lo que se pueden citar más ejemplos en esta línea, como la sentencia TSJ del País Vasco de 17 de mayo de 2023 (rec. núm. 2709/2022) (López de la Fuente, 2024). En aquel caso, tanto la empresa como la sentencia de instancia entienden que no corresponde la concesión de la adaptación de la prestación a la modalidad de teletrabajo porque la trabajadora solicitante no justificó suficientemente su petición. Sin embargo, la empresa

la denegó alegando razones organizativas y no procedió a la negociación de buena fe, en la que debería haber requerido a la trabajadora más información, por una parte, y, por la otra, haber tratado de adaptar los intereses de ambas partes para poder llegar a una situación favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral de la actora mediante el teletrabajo u otra fórmula. Del caso, también es interesante destacar que el Tribunal no deja pasar por alto el hecho de que, además, tampoco sería cierto que existen dificultades organizativas, pues la trabajadora ya había estado en situación de teletrabajo durante meses –al igual que sucedía en el caso anterior–.

En definitiva, las discrepancias sobre las que versan los conflictos que alcanzan la sede judicial tienen que ver, por un lado, con el proceso de negociación, bien sea por su ausencia, directamente, bien por su contenido y desarrollo, a la que los criterios que se aplican como pauta interpretativa de la normativa son los de negociación efectiva y de buena fe y motivación detallada por parte de la empresa de los inconvenientes o dificultades para estimar la petición en sus estrictos términos y pleno alcance (Martínez Moreno, 2023: 29), y, por otro lado, con los intereses y necesidades de ambas partes de la relación laboral, para lo que este tipo de resoluciones judiciales siguen la línea del análisis de las circunstancias concretas de cada caso, procediendo a la «ponderación entre la naturaleza y finalidad del derecho conciliatorio y la adaptación del mismo a la organización y capacidad productiva de la empresa» (López Carbonell, 2022: 8).

#### **4. Tratamiento de la conciliación a través del teletrabajo en la negociación colectiva**

Como se ha visto, el ET se dirige hacia la negociación colectiva para que sea en ella donde se fijen los términos del ejercicio del derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de tiempo y forma de prestación del trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Por tanto, en virtud de esta previsión del art. 34.8 ET, es evidente que la negociación colectiva tiene asignado un papel protagonista en la implantación de las medidas conciliadoras (Aguilar González, 2015: 551). No obstante, estudios que han analizado el estado de la cuestión (Quintanilla Navarro, 2022: 75-98; donde se realiza un profundo y pormenorizado estudio, para el que se consultaron y analizaron los convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, provincial y local, tanto sectoriales como empresariales, vigentes durante el período comprendido entre los años 2019 y 2021) han concluido que la realidad es la de un escenario general en el que se vislumbra la «escasez de contenidos negociados sobre teletrabajo en los convenios colectivos»; la negociación colectiva no se enfoca hacia la regulación del teletrabajo en aras a ofrecer seguridad jurídica y protección a las personas teletrabajadoras o no lo trata suficientemente (Quintanilla Navarro, 2022: 75). Algunos de los motivos que se identifican para explicar esta situación son, entre otros, la lenta implantación del teletrabajo en España, la opción preferente por la negociación individual, en cuenta de por la colectiva (Thibault Aranda, 2001: 19), o que el teletrabajo más exitoso, o, al menos, el más utilizado, es «aquel más flexible, menos protocolizado y menos regularizado» (*El Libro Blanco del teletrabajo en España*, 2012: 69).

En suma, otra de las causas de esta falta de regulación está ligada al hecho de que el teletrabajo se ha concebido habitualmente como parte del bloque regulatorio al que se denomina «organización del trabajo», ámbito que en los convenios colectivos suele quedar bajo el control exclusivo de la parte empresarial y, por lo tanto, presenta escasas

oportunidades de negociación (Quintanilla Navarro, 2022: 76). En este sentido, lo cierto es que la tendencia que se observa en los convenios colectivos es la de primar las necesidades empresariales a la hora de definir en sus cláusulas generales a quién corresponde la organización de la actividad laboral, asignándola a la dirección de la empresa, sin hacer en ellas referencia a que se deban tener en cuenta las necesidades personales o familiares o la conciliación de las personas trabajadoras, de manera que numerosos convenios contienen una cláusula expresa en la que se dispone que la organización del trabajo en las empresas corresponde a la facultad de dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente (Velasco Portero, 2022: 195-196). Sirvan de ejemplo el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria, el Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU o el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. No obstante, también se ha podido identificar algún supuesto en el que sí se hace referencia –aunque sea vaga– al respeto a los derechos de las personas trabajadoras a la hora de ejercitar las facultades organizativas que se adjudican a la dirección de la empresa; así, el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL.

Centrándonos ahora en el tratamiento que recibe el teletrabajo en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva, se muestran, a continuación, algunos ejemplos de convenios colectivos, muy recientes, que sí dan al teletrabajo el carácter de herramienta para ejercer efectivamente tal derecho.

En primer lugar, el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones SA prevé en su art. 25 la regulación del teletrabajo mediante lo estipulado en el «Anexo 2» que contiene el mismo texto y, a su vez, manifiesta que se potencia el teletrabajo «como medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras con un compromiso de continuar avanzando en aquellas actividades que por su naturaleza sean susceptibles de ser prestadas en esta modalidad». Al respecto del mencionado Anexo, recoge el «Acuerdo de Teletrabajo TELYCO. Acuerdo Implantación del Teletrabajo», un acuerdo extenso, en el que se definen diversos extremos, como el ámbito objetivo, el ámbito personal, las condiciones de implantación, la determinación de la ubicación del centro de trabajo, etc., y del que cabe destacar lo establecido al respecto del teletrabajo fuera del horario habitual, pues se permite que, siempre a instancia de la persona teletrabajadora y admitido por sus responsables superiores, si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y si es posible, pueda realizar dicho teletrabajo «de forma flexible y voluntariamente para conciliar su vida laboral con la familiar siempre que cumpla con las horas diarias o semanales establecidas en convenio».

También el Convenio colectivo de Siemens Energy, SA contiene un Anexo 8, sobre teletrabajo, en el que, al hacer alusión a las ventajas del mismo, indica que «facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo contribuir al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres».

A continuación, el Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU, dentro de su capítulo XII, que dedica a «Igualdad y conciliación», regula el trabajo flexible y a distancia (art. 45), lo que evidencia que se le está atribuyendo ese carácter de medida para favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación. Cabe destacar que se establece un «modelo de trabajo flexible», que permite a la persona trabajadora organizar su horario «de la manera que mejor le interese», estableciendo unas franjas horarias en las que es obligatorio prestar servicios. También se establece, bajo la premisa de «facilitar

la conciliación de las personas trabajadoras», la posibilidad de trabajar cien por cien en remoto tres semanas al año.

Con análogo enfoque, el Convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU incluye un capítulo específico con el objetivo de «favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», para lo que articula diversos mecanismos entre los que incluye, en primer lugar, el teletrabajo o trabajo a distancia, estableciendo sus términos de forma extensa y pormenorizada (cláusula 37). Asimismo, el Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía dedica su art. 40 al establecimiento de los principios generales en materia de conciliación laboral y familiar y marca una serie de actuaciones a potenciar para alcanzar diversos objetivos con el fin de facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y profesional –y de reducir los desplazamientos y viajes de trabajo–, entre los que aparece la utilización de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan.

Después, el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa», dentro del capítulo en el que regula el tiempo de trabajo, relega una sección a la conciliación de la vida laboral y familiar, de la que cabe destacar el art. 27, que regula la «Protección de la vida familiar», de manera que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita pueda teletrabajar el cien por cien de la jornada durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de conformidad con la política de teletrabajo de la empresa, así como las personas trabajadoras que temporalmente tengan movilidad reducida que sea compatible con el alta laboral. Asimismo, se prevé que quienes tengan a su cargo hijos con discapacidad puedan disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas del hijo o hija, puedan compaginar una jornada semanal de veinte horas presenciales con la realización del resto de la jornada semanal a distancia. Se establece que tales solicitudes deben acordarse previa autorización de la persona responsable y que se sujetan a las necesidades derivadas del puesto de trabajo.

En términos similares, el Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL establece en su art. 32, integrado en el capítulo dedicado a la conciliación vida laboral, personal y familiar, igualdad y a otros beneficios sociales, que las trabajadoras en situación de embarazo puedan prestar el cien por cien de su jornada laboral en régimen de trabajo a distancia desde la semana treinta y cuatro de gestación, inclusive, y hasta la baja por maternidad.

Como último ejemplo, el Convenio colectivo de Carbuos Vía Augusta Logistics, SL regula en su art. 57 las medidas destinadas a promover la correcta conciliación personal, familiar y laboral, de lo que cabe destacar que, al respecto del art. 34.8 ET, ejercita la facultad en él establecida en cuanto a establecer los términos de su ejercicio. Así, establece que, en los casos en que la empresa no acceda directamente a la solicitud de la persona trabajadora, se arbitrará el procedimiento previsto en el art. 34.8 ET con las características expresadas, entre las que cabe destacar la indicación de los extremos que debe contener la solicitud de la persona trabajadora y la enumeración, *numerus apertus*, de supuestos en los que se entienden que existen razones organizativas o productivas para la denegación de la solicitud.

## 5. Un paso más allá del teletrabajo: el *smart working*

Aunque la figura más conocida dentro de estas manifestaciones es el teletrabajo – pues cuenta con respaldo legal y también con suficiente implantación en nuestro sistema de relaciones laborales –, no es la única, existiendo otras modalidades cuyo nexo de unión es la posibilidad de introducir en el trabajo una mayor movilidad y flexibilidad laboral, y entre las que destaca el *smart working*, caracterizado por permitir el desarrollo del trabajo de manera flexible y ágil, pudiéndose prestar en cualquier momento y lugar, a través de las herramientas que las nuevas tecnologías y la digitalización proporcionan, y en el que la persona trabajadora asume distintos compromisos en cuanto a la ejecución del trabajo, por lo que se crea una base de relación de confianza con el empresario (López Ahumada, 2022: 167-172).

A diferencia de otros ordenamientos jurídicos, como Reino Unido, donde se han desarrollado guías de implantación (López Ahumada, 2022: 171), o Italia, que sí ha regulado legalmente esta modalidad de una forma más minuciosa, bajo el término *lavoro agile* (véase, en este sentido, Ruiz Saura, 2024: 5-14), en nuestro país, la figura del *smart working* se ha implementado a través de la negociación colectiva, siendo posible encontrar atisbos de regulación en algunos convenios colectivos, aunque todavía son escasos, a lo que se añade que, en algunas ocasiones, se detecta la utilización del término *smart working* como sinónimo de teletrabajo – a los efectos, los Convenios colectivos de la empresa Bombardier o el Convenio colectivo de la empresa Alstom Movilidad, S.L.–. A continuación, se muestran ejemplos de convenios colectivos que han introducido esta modalidad de trabajo en su regulación.

Para comenzar, probablemente, el caso más conocido es el del Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modificó el Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, que contiene un anexo en el que se regula el teletrabajo y otras formas de flexibilidad, entre las que incluye el *smart work*, al que también denomina *flexwork* o trabajo en movilidad, al que define como «una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina» y que «amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio y de los clientes», aclarando que es una modalidad diferente al teletrabajo, desarrollada al amparo de la negociación colectiva.

Este acuerdo parte de las premisas de que «los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan y redunden en un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico» y de que el trabajo a distancia es positivo para ambas partes de la relación laboral; en relación a la persona trabajadora, porque supone «una mejora importante de su bienestar, una ordenación del tiempo de trabajo diferente y que puede permitir una mayor conciliación de su vida profesional y personal favoreciendo la productividad».

Otro caso es el del Convenio colectivo de Nortegas, cuyo art. 93, que, además, está insertado en la sección dedicada al establecimiento de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, dentro del capítulo de «Igualdad de género y conciliación de la vida familiar», reconoce el *smart working*, junto con el teletrabajo, como una forma de realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, definiéndolo como «flexibilidad para comenzar o finalizar la jornada en teletrabajo para las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolla de forma frecuente fuera del centro de trabajo» y desarrolla en su Anexo VII un «Protocolo de Teletrabajo» para establecer las normas que rigen la aplicación del teletrabajo y del *smart working*.

También, el Convenio colectivo del Grupo Vodafone España, cuyo art. 30 establece la posibilidad de recurrir al *smart working* –al que también denomina «trabajo remoto»– bajo el principio de compromiso de la empresa con la conciliación personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras y la búsqueda de medidas y acciones que faciliten este derecho.

Con el mismo sentido, el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU, aunque utiliza el término «*smart working*» para referirse a la flexibilidad en el lugar de prestación del trabajo, lo reconoce como «un mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar por ser una forma innovadora de organización del trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo durante una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, que no sólo no disminuye el rendimiento laboral sino que puede llegar a incrementarlo» (art. 9).

Para concluir, apuntar que, aunque, como hemos indicado, se identifica, en ocasiones, la utilización del término «*smart working*» para hacer referencia a lo que sería el teletrabajo, si nos atenemos a la estricta concepción del *smart working* en nuestro país, como nueva forma de trabajo altamente flexible, que va un paso más allá en este sentido del teletrabajo, como herramienta promotora de la conciliación laboral, familiar y personal, debemos destacar que es una versión todavía más desarrollada del teletrabajo, que flexibiliza más tanto el tiempo de trabajo como la movilidad espacial. De hecho, el teletrabajo es una parte esencial del *smart working* (Ruiz Saura, 2024: 3).

Específicamente, los atributos que la constituirían como una forma favorecedora de la conciliación son, principalmente, los siguientes. En primer lugar, siempre que cuenten con una adecuada conexión a internet y con las herramientas informáticas necesarias, las personas trabajadoras pueden desarrollar sus funciones en el lugar libremente determinado por ellas, y esta es, además una importante diferencia de esta modalidad frente a la del teletrabajo, pues generalmente es ejercido desde el domicilio habitual de la persona trabajadora. En segundo lugar, el *smart working* suele conceder plena libertad de horarios, e incluso, no exige el cumplimiento de una jornada laboral cuantitativamente rígida. Por último, se basa en un sistema de trabajo por objetivos, lo que, precisamente, permite tal flexibilidad temporal y espacial (Ruiz Saura, 2024: 3-4).

## 6. Riesgos y retos asociados: algunos apuntes

El teletrabajo no es una modalidad creada exclusivamente para cumplir con el objetivo de conciliar (López Vico, 2022: 221), pero su configuración propia como método flexible en cuanto a tiempo y espacio de trabajo ha hecho que sea concebido y utilizado como una herramienta para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, a pesar de sus ventajas, también se presentan algunos retos y dificultades que no podemos dejar de señalar.

Además de los riesgos «genéricos» asociados al teletrabajo, tales como la reducción de las relaciones personales, con el consiguiente potencial aislamiento de la persona trabajadora, la posibilidad de sentir menores oportunidades de promoción personal, la mayor dificultad de acceso a recursos necesarios para el desarrollo del trabajo, el aumento de costes relacionados con suministros, la dificultad para establecer el espacio adecuado y disponible, las menores garantías de seguridad y salud en el lugar de trabajo y el riesgo de que se produzca una prolongación de la jornada laboral, afectando negativamente al tiempo de descanso y a la vida personal (Martín-Pozuelo López, 2020: 33-34), se identifican otros relacionados específicamente con su vertiente como mecanismo de conciliación de la vida laboral y personal.

En primer lugar, porque esta posibilidad de adaptación del trabajo se ha ordenado asignando un papel sustancial a la negociación colectiva, de manera que sea la que fije los términos de su ejercicio, por lo que su eficacia dependerá, en gran parte, de la configuración que en ella se haga –o, también, del acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, en su defecto–, y ello supone que, si no se determinan, se invalidará.

En segundo lugar, con respecto al teletrabajo prestado en el domicilio de la persona trabajadora, el cual, como antes hemos indicado, es el más utilizado, puede surgir el inconveniente de que la persona trabajadora no sea capaz de gestionar disciplinadamente su tiempo, con la contrapartida de que las fronteras entre el tiempo de trabajo y el de descanso se difuminen, pudiendo incrementar los riesgos psicosociales y el estrés laboral (Quintanilla Navarro, 2022: 72). En este sentido, se debe vigilar que no se produzca una devaluación del descanso por posibles aumentos de la jornada laboral debido al uso de la tecnología fuera de la jornada de trabajo, para lo que, al desarrollo de estas fórmulas de trabajo flexible, debe acompañarse el de políticas empresariales claras de desconexión (López Ahumada, 2022: 30).

Por otra parte, se debe prestar atención al importante riesgo de que se produzca el efecto contrario al deseado, esto es, la perpetuación de los tradicionales roles de género. Antes de la pandemia, los teletrabajadores hombres superaban en número a las teletrabajadoras mujeres; sin embargo, durante y después de ella, el teletrabajo femenino aumentó, lo que avivó el riesgo de que, una vez más, se perpetue la labor de los cuidados del hogar y la familia por parte de las mujeres (véase López Vico, 2022: 221-223). No obstante, arrojando algo de luz a la cuestión, las solicitudes que se plantearon tras la pandemia por motivos conciliatorios reflejaban una mayor equidad de género, a diferencia de lo que sucedía con otras medidas conciliatorias, como la reducción de la jornada, solicitada por mujeres en casi el 94% de los casos (López Carbonell, 2022: 9).

De todos modos, no se debe perder de vista la posibilidad de que el teletrabajo implique, de nuevo, un retroceso en la distribución de responsabilidades y «un escenario propicio para volver a un reparto de las tareas domésticas y familiares que estábamos en vías de superar» (De la Puebla Pinilla, 2020: 8 y ss.), por lo que en el uso de esta modalidad como instrumento de conciliación debe integrarse la perspectiva de género en su análisis para así evitar perpetuar roles, en lo que juegan un papel fundamental los planes de igualdad, al respecto de identificar el impacto sobre mujeres y hombres de la implantación de una política de trabajo a distancia como medida del plan (Nieto Rojas, 2023: 203).

Es aquí donde cobra especial relevancia la introducción de medidas en las normas laborales para tratar de implementar en la conciliación la dimensión de la corresponsabilidad. Pero no solo en el teletrabajo como método de adaptación del trabajo a efectos de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que aquello debe hacerse con un alcance integral. En este sentido, de hecho, además de las acciones analizadas a lo largo del presente trabajo, también, existen otras que contribuyen a la mejora del trabajo feminizado, como el incremento del SMI, que, al tener repercusiones sobre los salarios más bajos, beneficia especialmente a los colectivos que perciben salarios equivalentes al SMI, entre los que se encuentran las mujeres (véase García Testal y López Balaguer, 2023: 169-170), o la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, modificado por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Como último apunte, también se debe tener en cuenta el peligro latente de que se utilice el teletrabajo para realizar simultáneamente las labores de cuidado y las obligaciones profesionales, si bien es cierto que, en la práctica, es una cuestión difícil de garantizar, porque, de un lado, la persona teletrabajadora dispone de mayor autonomía y flexibilidad, y, de otro lado, la empleadora, en principio, tiene más limitadas sus facultades de control y vigilancia al deslocalizarse la prestación del trabajo (López Vico, 2022: 222-223).

## **7. Conclusiones**

La flexibilidad en el tiempo de trabajo es hoy una condición *sine qua non* en la configuración del mismo, tanto para la parte empresarial, como por los reclamos que vienen de parte de las personas trabajadoras, y, aunque, como se ha podido constatar, es aquella la que cuenta con más posibilidades, se debe procurar que ampare este doble enfoque, incorporando, en especial, la corresponsabilidad efectiva.

El teletrabajo, como modalidad de organización del trabajo que se enmarca en la prestación de trabajo a distancia, es aquel que se realiza fuera del centro habitual de la empresa a través del uso de sistemas informáticos, de las tecnologías de la información y la comunicación y de procesos dotados de digitalización y conexión. Como se ha visto, una de sus principales características es la flexibilidad que supone para la persona

trabajadora, tanto en el plano temporal, ya que permite flexibilizar la ordenación y distribución del tiempo de trabajo, como en el espacial, pues también permite elegir, a priori, el lugar en el que desarrollar el trabajo.

Aunque el teletrabajo no nació para cumplir con el objetivo específico de servir como herramienta de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal, son estos caracteres los que han hecho que sea concebido y utilizado como medio para lograrla y, con este propósito, el Real Decreto-ley 6/2019 modificó el art. 34.8 ET para introducir, como vía de adaptación de la forma de trabajo para hacer efectivo este derecho, la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan uso del mismo. En suma, tampoco se debe olvidar que, además de esta ventaja, el teletrabajo también supone una mejor alineación de los intereses profesionales con los personales y/o familiares, pues, al suponer una adaptación –en contraposición a las reducciones o suspensiones–, no conlleva ninguna reducción del tiempo de trabajo que supusiera una pérdida de salario, una interrupción de la carrera profesional o una desvinculación de la empresa.

Poco después, se promulgó la Directiva 2019/1158, en la que, haciendo hincapié en la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental de la Unión Europea, también se estableció de forma decisiva el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas de trabajo flexible, consolidando, así, esta línea, y, recientemente, se traspuso a nuestro ordenamiento a través del Real Decreto-ley 5/2023, que amplió las mejoras del Real Decreto-ley 6/2019 y dio un paso más hacia las modalidades de trabajo flexible.

Ello, sumado al apogeo que experimentó el teletrabajo a causa de la pandemia del COVID-19, supone que actualmente constituya un recurso muy utilizado para ejercer tal derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al que, además, no solo acuden las mujeres, por lo que puede contribuir a virar hacia esa aspirada corresponsabilidad de la que hablamos. Junto con él, la figura emergente del *smart working*, que todavía pretende ir más allá en el camino de la flexibilidad y, bajo las premisas de dotar al trabajo de una mayor movilidad, flexibilidad laboral y agilidad, se presenta como otra modalidad idónea para facilitar el ejercicio del derecho a la conciliación. No obstante, no se debe dejar de prestar atención a los riesgos asociados a estas formas de prestar los servicios.

Por otra parte, a posibilidad de utilizar estas modalidades de trabajo como medida de adaptación para hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida familiar y laboral va a depender, en gran parte, de la configuración que se haga en la negociación colectiva –o, también, del acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, en su defecto–, puesto que la legislación ha ordenado a ella la fijación de los términos de su ejercicio, lo cual, como se concluye del presente trabajo, se ha producido con relativa insuficiencia. Por tanto, en respuesta a este llamamiento y a las necesidades presentes de las personas trabajadoras, los operadores sociales deben focalizarse en negociar y centrar tales extremos, de manera que el uso de esta modalidad como instrumento de conciliación pueda ejercerse con las garantías y respaldo adecuados, ejecutando, además, esta labor integrando la perspectiva de género para así evitar perpetuar los tradicionales roles de género.

Con todo, para conseguir el objetivo de la conciliación, se hacen necesarias una regulación jurídica más completa y una negociación colectiva que tome las riendas al respecto de definir límites, como, por ejemplo, en cuanto a la jornada, siempre salvaguardando la seguridad y la salud en el trabajo, y, por supuesto, se debe incentivar la corresponsabilidad en el ámbito familiar. Adicionalmente, al este respecto, se requiere también una actuación más generalista, pues, aunque, como se ha constatado en el presente trabajo, las medidas en el ámbito de la regulación laboral pueden favorecerla a través de acciones que intervienen en la gestión del tiempo de trabajo, la modificación de la normativa no puede cambiar por sí sola este estereotipo, sino que son necesarias distintas intervenciones, en el ámbito social, educativo y de sensibilización de la sociedad, para, en último término, poder incorporar la corresponsabilidad. Se debe hacer un replanteamiento y buscar nuevas posibilidades en la regulación de los derechos de conciliación.

## 8. Bibliografía

AGUAS BLASCO, Ana *et al.* (2023): “Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 44.

AGUILAR GONZÁLVIZ, María Cristina (2015): “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.), *Conciliación de la vida laboral, y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón (1988): *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Tecnos.

ALCÁZAR ORTIZ, Sara (2021): “Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar”, en GORELLI HERNÁNDEZ, Juan y PÉREZ GUERRERO, María Luisa (Eds.), *Tiempo de trabajo y descanso*. Huelva: Universidad de Huelva, Junta de Andalucía.

BARDÓN ÁLVAREZ, Fermina *et al.* (Organización de Mujeres de STES-I) (2013): *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia (2024): “Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la directiva (UE) 2019/1157 por el Real Decreto-Ley 5/2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 271.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2020): “Dictamen 02/2020 sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia”, *Dictámenes del Consejo Económico y Social*, núm. 2.

CORDERO GONZÁLEZ, Julio (2016): “Los mecanismos de flexibilidad interna y externa como medidas de conflicto colectivo del empresario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, núm. 1.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2015): “Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.), *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*. Madrid: Delta Publicaciones Universitarias.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2020): “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 3.

DE VAL TENA, Ángel Luis (2022): “El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y en supuestos híbridos”, en MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo, Marín Moral, Isabel y Sempere Navarro (Dirs.), *La reordenación del tiempo de trabajo*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, vol. 2.

DESDENTADO DAROCA, Eva (2023): “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (I): presupuestos, principios básicos, instrumentos y organización administrativa para la igualdad”, en CARMONA CUENCA, Encarnación y GARRIDO GÓMEZ, Isabel (Coords.), *Igualdad efectiva de mujeres y hombres: manual interdisciplinar*. Valencia: Tirant lo Blanch.

*El Libro Blanco del teletrabajo en España* (2012). Disponible en: <https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/Teletrabajo.pdf>

GARCÍA MIGUÉLEZ, Purificación (2015): “La trascendencia de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar tras el RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023: Cuestiones en torno al teletrabajo y la desconexión digital para una buena calidad de vida de los trabajadores”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 19.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos (2015): “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Ed.) y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia (Coord.), *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

GARCÍA TESTAL, Elena (2024): “Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 51.

GARCÍA TESTAL, Elena y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2023): “Instrumentos legales para la erradicación de la brecha retributiva entre hombres y mujeres en España: una aproximación a las últimas medidas legislativas (2019-2022)”, en SIMÓ-NOGUERA, Carles X., FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar y ROMERO-CRESPO, Juan Antonio (Eds.), *Brechas de género y pensiones*, Valencia: Tirant lo Blanch.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2018): “Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada”, *Trabajo y Derecho*, núm. 46.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2018): *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia: Tirant lo Blanch.

LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo (2022): *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*. Madrid: Cinca.

LÓPEZ CARBONELL, M. C. (2022): “Conciliación y teletrabajo. Nuevo marco normativo”, *Revista de Jurisprudencia*, núm. 34.

LÓPEZ DE LA FUENTE, Graciela (2024): “El teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar: STSJ Castilla y León, de 9 de octubre de 2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 276.

LÓPEZ VICO, Sheila (2022): “El “teletrabajo” o trabajo a distancia como posible medida de flexibilidad”, en ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel y GUINDO MORALES, Sara (Dir.), *Medidas de reestructuración interna empresarial desde la perspectiva jurídico-laboral: Las relaciones de trabajo post-COVID-19 y recientes reformas*. Murcia: Laborum.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2020): “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en SALA FRANCO, Tomás (Coord.), *El teletrabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2023): “La adaptación de la jornada con fines de conciliación en el RDL 5/2023: ¿el progreso de un derecho aún incompleto?”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 19.

NIETO ROJAS, Patricia (2023): «Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?», en ROMERO BURILLO, Ana María, BARDINA MARTÍN, Yolanda y RODRÍGUEZ ORGAZ, César (Coords.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, pp. 181-216.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2022): “Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo”, en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Teletrabajo y negociación colectiva: XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.

RUIZ SAURA, José Enrique (2024): “El *smart working* y su futuro normativo en España: propuestas a partir de la experiencia italiana”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 14, núm. 1.

SALA FRANCO, Tomás y LAHERA FORTEZA, Jesús (2022): *La transformación del tiempo de trabajo: ¿hacia la jornada semanal de 4 días?* Valencia: Tirant lo Blanch.

SELLAS I BENVINGUT, Ramón (1998): “Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 92-93.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena (2017): “Trabajo a distancia y relación individual: aspectos críticos (I)”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.), SIERRA BENÍTEZ,

Esperanza Macarena, CARDONA RUBERT, María Belén y CABEZA PEREIRO, Jaime, *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid: Wolter Kluwer.

SIERRA HERNÁIZ, Elisa (2023): *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo: cuestiones clave*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

THIBAUT ARANDA, Javier (2001): *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, 2ª ed., Madrid: Consejo Económico y Social.

VELASCO PORTERO, María Teresa (2022): “El tiempo de trabajo y su organización”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (Dir.), KAHALE CARRILLO, Djamil Tony y VELASCO PORTERO, María Teresa (Coords.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista (2024): “Las sentencias del mes. Las sentencias anotadas: Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 118.