

Análisis feminista del trabajo a distancia y el teletrabajo

(Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia)

Tras el confinamiento la Asamblea Feminista de Madrid elaboró un [texto](#) donde demandábamos una profundización en la regulación del teletrabajo, estableciendo su carácter optativo y pactado, garantizando el derecho a la desconexión digital, garantizando que el equipamiento lo proporciona la empleadora (cumpliendo con las normativas de prevención de riesgos laborales) y que hubiera compensación económica por los gastos en los que incurre la empleada (luz, internet, etc.). Exigíamos que las empresas y las administraciones públicas no trasladasen indiscriminadamente las oficinas y los centros de trabajo al ámbito privado, desatendiendo las necesidades de la infancia y demás personas dependientes sobrecargando hasta el infinito a las mujeres que cuidan. Reclamábamos la implementación de soluciones para atender de forma segura los cuidados y las necesidades educativas de niños y niñas u otras situaciones de dependencia de modo que ninguna mujer se encontrara en la disyuntiva forzosa de atender a los menores y dependientes y renunciar al empleo o atender a los menores y dependientes y aceptar condiciones abusivas de teletrabajo.

El decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre ha venido a regular el trabajo a distancia en general y el teletrabajo en particular tras haberse logrado un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo, sindicatos y empresarios. En su Artículo 2 se define el trabajo a distancia como aquella *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”* mientras que el teletrabajo es *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”*.

En este decreto-ley efectivamente se regulan algunos aspectos imprescindibles que discutimos en nuestro análisis y se atienden algunas de las demandas planteadas. De esta forma, el trabajo a distancia será voluntario y reversible y deberá formalizarse en un acuerdo por escrito. Este documento contendrá, entre otros datos, el inventario de los medios, equipos y herramientas de trabajo, incluidos consumibles y mobiliario, los gastos por trabajar a distancia, el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad, el porcentaje de teletrabajo y trabajo presencial, dónde se va a desarrollar el teletrabajo, la duración del acuerdo, los plazos en caso de revertir el teletrabajo, los controles de la actividad y las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información.

Sin embargo, el decreto-ley falla en plantear de forma explícita las implicaciones del teletrabajo en la vida de las mujeres y se desentiende de la responsabilidad de legislar a favor de la corresponsabilidad de la sociedad, las empresas y las administraciones públicas en las tareas de cuidados.

Así, se establece en el Capítulo I de la Exposición de Motivos la defensa de *“un [Elaborado por la Asamblea Feminista de Madrid, 4-11-2020, publicado <http://www.feministas.org/madrid/?p=694>](http://www.feministas.org/madrid/?p=694)”*

auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia". Nada que no conozcamos ya, recurrimos a la reducción de jornada, a las excedencias y ahora al trabajo a distancia para poder sacar adelante los cuidados. Formas flexibles de trabajo, asumidas mayoritariamente por las mujeres, que tienen un coste elevado en discriminación social, económica y laboral y van acompañadas de una reducción en los derechos a las prestaciones sociales (desempleo y pensiones).

También, en el Capítulo VI de la Exposición de Motivos se explica que el decreto-ley regula las prioridades en el acceso al trabajo a distancia, cuando en realidad las remite en el Artículo 8 a la negociación colectiva para el procedimiento y criterios que deben seguirse, incluyendo la coletilla tranquilizadora *"debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres"*.

La misma declaración de intenciones "buenista" sin ninguna concreción se ha plasmado en el Artículo 4 sobre la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación: *"Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad"*.

El decreto-ley es bienvenido y necesario en lo que suponen sus aspectos regulatorios prácticos, pero parece que su relevancia puede ser menos importante de lo que parecía durante el confinamiento, puesto que en la nueva normalidad se está percibiendo la resistencia de las empresas a continuar con los esquemas de teletrabajo que se pusieron en práctica durante el estado de alarma. Más y más empresas están imponiendo la vuelta al trabajo presencial, aunque se disponga de los medios necesarios y suficientes para el trabajo a distancia y se haya demostrado durante el confinamiento que el rendimiento y la productividad no disminuyen.

Entre las trabajadoras y trabajadores que accedieron por primera vez al trabajo a distancia durante el confinamiento, hay un gran espectro de valoraciones de la experiencia. Hay valoraciones positivas (tenemos más tiempo libre al evitar los desplazamientos, más flexibilidad de horario, más seguridad frente al contagio por coronavirus) pero también negativas (sufrimos aislamiento, soledad, confusión del espacio laboral y el espacio privado, jornadas interminables, tenemos gastos adicionales no cubiertos por la empresa, etc.). Con la regulación del trabajo a distancia que presenta el decreto-ley y una combinación racional de trabajo presencial y trabajo a distancia muchos de estos aspectos negativos podrían verse compensados.

Pero entre los empresarios no parece que se haya producido un cambio cultural, no se percibe que el teletrabajo se vaya a mantener como una opción consolidada y relevante en la actividad laboral. El decreto-ley establece la voluntariedad por parte de las empresas y obliga a las mismas a compensar los gastos incurridos por las personas que trabajan a distancia. Además es necesario regular muchos aspectos del trabajo a distancia a través de la negociación colectiva, que en estos tiempos de

Elaborado por la Asamblea Feminista de Madrid, 4-11-2020, publicado
<http://www.feministas.org/madrid/?p=694>

precariedad y pérdida de derechos laborales, es débil o inexistente en la mayoría de pymes y microempresas que forman el tejido empresarial español. Todo ello unido a la cultura del presencialismo y de “calentar la silla”, muy arraigada en la mentalidad de empresarios y mandos, va a dificultar la implantación de esquemas de trabajo a distancia en porcentajes relevantes de la población laboral.

En la práctica se está percibiendo que el teletrabajo puede volver a ser la opción minoritaria que era antes de la pandemia, típico de profesiones cualificadas y de profesionales por cuenta propia, excepto para responder a demandas de conciliación y de cuidados, donde hemos “descubierto” el potencial que presenta para desviarlas al ámbito privado y a la esfera de las mujeres. El clamor unánime contra la combinación simultánea de teletrabajo y cuidados que se hizo patente en el confinamiento se invisibiliza y se ignora por una gran parte de la sociedad y se asume por las mujeres porque no hay ninguna otra opción al alcance de muchas de ellas.

Como feministas valoramos esta ley como sumamente necesaria para regular un trabajo a distancia que consideramos positivo en muchos aspectos, pero no podemos obviar las posibles consecuencias de la puesta en práctica de algunos puntos de la misma, tales como la invisibilización del trabajo de cuidados, la vuelta al “hogar” de las mujeres, la consolidación de soluciones de conciliación apoyadas en el esfuerzo individual y no en el colectivo y la priorización del teletrabajo para las familias.

El decreto-ley puede ayudar a perpetuar la desigualdad existente e incluso agravarla, además de suplantar la corresponsabilidad del conjunto del tejido social, de las empresas y de las administraciones en la conciliación familiar y los cuidados derivándolas al ámbito privado y en definitiva a las mujeres.

La legislación debe ir más allá de las declaraciones de intenciones y las consignas tranquilizadoras para plantear mecanismos, obligaciones y políticas que reviertan la desigualdad y cambien los paradigmas.

Asamblea Feminista de Madrid

Fuentes:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

https://www.eldiario.es/economia/obligados-oficina-plena-ola-rebrotes-no-entiendo-no-volvemos-teletrabajar-riesgo_1_6228355.html

https://verne.elpais.com/verne/2020/09/18/mexico/1600405479_896875.html

https://www.eldiario.es/economia/trabajo-preve-aprobar-manana-ley-teletrabajo-lograr-preacuerdo-empresarios-sindicatos_1_6235925.html

<https://www.lavanguardia.com/economia/20200923/483632173473/guia-practica-teletrabajo-segun-nueva-ley.html>

<https://www.infolibre.es/noticias/politica/2020/05/09/conciliacion-coronavirus-nueva-norm-alidad-mujeres-106618-1012.html>

Elaborado por la Asamblea Feminista de Madrid, 4-11-2020, publicado <http://www.feministas.org/madrid/?p=694>