

EDITORIAL

Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género

Ana de la Puebla Pinilla*

Catedrática Derecho del Trabajo
Universidad Autónoma de Madrid

ORCID ID: 0000-0003-4850-928X

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

I. Trabajo a distancia, teletrabajo y COVID-19

El pasado 23 de septiembre se publicaba en el BOE el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Esta era, sin duda, una de las asignaturas pendientes en la legislación laboral española que, hasta ese momento, contenía unas muy escasas previsiones sobre esta materia. La necesidad de esta regulación derivaba no tanto de la extensión o generalización del trabajo a distancia en nuestro país, que hasta hace escasas fechas alcanzaba unos niveles inusualmente bajos en comparación con el contexto europeo, sino por la proyección de futuro que esta modalidad de trabajo, y especialmente el teletrabajo, ofrece.

Como en tantos otros ámbitos, la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 impactó severamente en el mercado de trabajo. Las medidas de contención sanitaria adoptadas para afrontar la primera ola de la pandemia, que incluyeron el confinamiento domiciliario en toda España, determinaron la interrupción total o parcial de buena parte de la actividad empresarial. Pero allí donde la actividad pudo mantenerse se hizo precisamente mediante el recurso al trabajo a distancia y, en particular, al teletrabajo, entendido, tal y como señala el RDL 28/2020 (art. 2.b) como aquel “que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. No en vano las normas laborales de la emergencia han hecho reiteradas llamadas al trabajo a distancia como forma de mantener la actividad productiva, como instrumento para garantizar las medidas de contención de la pandemia y la protección de las personas trabajadoras y como mecanismo para seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

El RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, atribuyó al trabajo a distancia un carácter preferente frente a otras medidas de interrupción o cese temporal de la actividad productiva (art. 5), fijando unas reglas de aplicación que, aun mínimas, alcanzaban a desplazar la regulación contenida en el art. 13 ET y en la normativa de prevención de riesgos laborales. La prioridad del teletrabajo se mantuvo en el RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía

*ana.delapuebla@uam.es

y el empleo, cuyo art. 15 prorrogó esta preferencia y en el RDL 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuyo art. 7.1.e) insiste en la potenciación del uso del teletrabajo allí donde la naturaleza de la actividad laboral lo permita.

Sea por los requerimientos efectuados desde el Gobierno, sea por el instinto de supervivencia de las empresas, lo cierto es que desde el mes de marzo hasta la fecha los índices del trabajo a distancia se han incrementado sustancialmente. Como ya se ha dicho, los datos eran hasta ese momento excesivamente reducidos (el porcentaje de personas trabajadoras que prestaban su trabajo a distancia de forma habitual no llegaba al 5%) a pesar del importante avance producido en la penetración de las tecnologías digitales y la conectividad, tanto en las empresas como en los hogares españoles. La situación cambió radicalmente a partir del mes de marzo, en sintonía con lo ocurrido en países de nuestro entorno en los que el incremento del trabajo a distancia también fue muy significativo. Según el estudio de EPData sobre “La evolución del teletrabajo en España” (datos actualizados a 25 de septiembre de 2020), con datos tomados de Randstad, frente a las 951.800 personas trabajadoras que teletrabajaban habitualmente en España durante 2019, son 3.015.200 personas trabajadoras las que lo hacen durante el 2020.

Y, lo que resulta más significativo desde la perspectiva del legislador, no solo el potencial del trabajo a distancia es mucho mayor del alcanzado hasta la fecha -según algunas estimaciones, cerca del 28 % de todos los trabajos en España pueden hacerse desde casa, incluyendo aquellas tareas que pueden realizarse a distancia de los puestos de trabajo básicamente presenciales (COVID-19 y desigualdad de género en España, C. Hupkau. ESADE)- sino que también lo es el interés que empresarios y personas trabajadoras manifiestan por convertir el trabajo a distancia en la forma habitual de prestación de su actividad laboral -según un estudio de Randstad (2020) a siete de cada diez personas trabajadoras le gustaría poder teletrabajar-.

En todo caso, la prestación de trabajo a distancia durante la pandemia, esto es, el realizado no como una opción acordada entre empresa y la persona trabajadora en un contexto de normalidad, sino como la única alternativa para evitar la suspensión del contrato, se ha desarrollado con un marco jurídico claramente insuficiente. Las previsiones del art. 13 ET resultan manifiestamente escasas para dar respuesta a los diversos problemas que el trabajo a distancia suscita. A ello se añade que, sin perjuicio de señaladas excepciones, la mayoría de las empresas y de los sectores carecen, precisamente como consecuencia de la escasa implantación del trabajo a distancia en España, de un marco propio de regulación, lo cual, a pesar de la pacífica aceptación de esta modalidad de prestación del trabajo por las empresas y por las personas trabajadoras, no ha dejado de plantear problemas prácticos.

Esta es, precisamente, una de las razones que ha determinado que la regulación del trabajo a distancia pasara a ser una urgencia, desplazando otros objetivos que el Gobierno había señalado como prioritarios en su programa y que, a buen seguro, recuperarán nuestra atención cuando se superen los efectos de la emergencia sanitaria. La Exposición de Motivos del RDL 28/2020 señala, en este sentido, que *“La generalización del teletrabajo en España, que trae su causa en las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia, se ha traducido en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, cuando menos. Se requiere de una norma que ayude a las partes empresarial y trabajadora a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad que se ha visto acelerada exponencialmente, como consecuencia de circunstancias exógenas e imprevisibles para los sindicatos, las patronales, las empresas, las personas trabajadoras y para el propio Gobierno”*.

Esta aceleración en el uso del trabajo a distancia ha servido además para legitimar el recurso al instrumento normativo del Real Decreto Ley para acometer su regulación apelando a que, como también expresa la Exposición de Motivos, *“la protección y la certeza de los trabajadores es especialmen-*

te urgente y necesaria en el caso de las situaciones de trabajo a distancia implantadas excepcionalmente conforme al artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, para las cuales se requiere la adopción inmediata de este real decreto-ley". Curiosa justificación si se tiene en cuenta, por una parte, que precisamente el trabajo a distancia desarrollado como medida de contención sanitaria derivada del COVID-19, ese que justifica la urgente necesidad de su regulación, queda excluido -en tanto se mantengan las medidas de contención sanitaria- de las previsiones del RDL 28/2020, salvo en lo que se refiere a la obligación empresarial de dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia y, en su caso, según lo que prevea la negociación colectiva, a compensar los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo. Y, por otra parte, que la entrada en vigor de la regulación del RDL 28/2020 se demora 20 días desde su publicación en el BOE, previéndose plazos muy superiores en caso de que el trabajo a distancia estuviese regulado por normas colectivas o acuerdos individuales. Pero también es cierto que el RDL 28/2020 sobre el trabajo a distancia es fruto del acuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos. Y los acuerdos implican en muchos casos hacer renuncias. Si se compara el texto previsto de la DT 3ª del Proyecto remitido al Consejo de Ministros -donde se preveía una aplicación mucho más extensa de la nueva regulación al trabajo a distancia COVID-19- con la versión final de esta disposición, parece claro que este fue uno de los aspectos en los que el Gobierno debió transigir para conseguir el acuerdo.

II. La regulación del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: voluntariedad en el trabajo a distancia y equiparación de derechos

Partiendo de estos antecedentes, el RDL 28/2020 contiene una regulación completa y pormenorizada del trabajo a distancia. Se delimita el ámbito de aplicación de la norma, que queda referido a las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo a distancia de forma regular -entendiendo por regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1 RDL 28/2020)-. Se regula el acuerdo de trabajo a distancia, de obligatoria suscripción entre la persona trabajadora a distancia y su empresario, tanto en sus aspectos formales -obligación de forma escrita, entrega de una copia a la representación de los trabajadores y remisión de la misma a la oficina de empleo- como en su contenido mínimo (arts. 6-8 RDL 28/2020); se regulan con detalle los derechos de las personas trabajadoras a distancia -a la formación y promoción profesional, a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos; los relacionados con el tiempo de trabajo, con la prevención de riesgos o con el uso de medios digitales o, en fin, los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia- y se contemplan los derechos o facultades empresariales de organización, dirección y control del trabajo a distancia.

Las dos ideas principales sobre las que se articula toda la regulación del trabajo a distancia son, por una parte, su voluntariedad y, por otra, la equiparación de derechos de las personas trabajadoras a distancia con las personas trabajadoras que prestan su trabajo de forma presencial. La voluntariedad, que ya aparecía como elemento esencial en el art. 13 ET, resulta imprescindible para la propia existencia del trabajo a distancia, para su mantenimiento y en su finalización. La norma establece que "*la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora*" (art. 5) y aunque remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de trabajo a distancia para la fijación de las condiciones de ejercicio de este derecho a la reversión, ello no puede suponer sino la atribución a la autonomía individual o a la colectiva de la capacidad para fijar condiciones, plazos o preferencias en la reversión, capacidad que no podría suponer en ningún caso la renuncia definitiva a tal derecho para la persona trabajadora.

La equiparación de derechos con las personas trabajadoras que continúan desarrollando su trabajo presencialmente en el centro de trabajo también aparece en el RDL 28/2020 como principio nuclear. Además de las continuas llamadas a la igualdad de derechos entre personas trabajadoras presenciales y personas trabajadoras a distancia a lo largo del texto de la norma, el art. 4 RDL 28/2020, bajo el título de “igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”, enuncia la igualdad de derechos entre unas y otras personas trabajadoras como elemento esencial de esta forma de prestación de servicios, dejando a salvo únicamente aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo de manera presencial e insistiendo en que el acuerdo de trabajo a distancia nunca puede servir de justificación para perjudicar a la persona trabajadora en el ejercicio de sus derechos.

Junto con estos dos aspectos, hay otra característica que destaca de modo especial en la regulación del trabajo a distancia contenida en el RDL 28/2020. Me refiero al papel esencial que asume la negociación colectiva en el texto normativo. A lo largo de la norma son continuas las llamadas a la negociación colectiva para completar, concretar o limitar la existencia, alcance o límites de los derechos, hasta el punto de convertir al convenio o al acuerdo colectivo en complemento indispensable para una completa regulación del trabajo a distancia, al menos si se quiere evitar dejar en manos del acuerdo individual y, en última instancia, de la decisión empresarial, las condiciones de desarrollo del trabajo a distancia.

En fin, si además de lo indicado hay algo que llama especialmente la atención en la regulación del trabajo a distancia contenida en el RDL 28/2020 es, en este caso, no por lo que se dice sino por lo que se omite. Me refiero, en particular, a la inexistencia de una suficiente consideración y regulación del trabajo a distancia desde una perspectiva de género, perspectiva que resulta más que nunca imprescindible en esta particular forma de prestación del trabajo.

III. Trabajo a distancia, teletrabajo y perspectiva de género: una asignatura pendiente

Los diferentes estudios y encuestas realizadas en torno a la prestación de trabajo durante la vigencia de las medidas de contención sanitaria del COVID-19 han puesto sistemáticamente de relieve el mayor impacto que el trabajo a distancia ha tenido sobre las mujeres respecto de los hombres.

Por un lado, el trabajo a distancia, y en particular el teletrabajo, ha tenido una incidencia cuantitativa mayor sobre las trabajadoras por la circunstancia de que en general las mujeres están más representadas, en términos de empleo, en sectores productivos esenciales con opción de trabajar desde casa -intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, educación, actividades profesionales, científicas y técnicas, así como actividades administrativas- frente a los hombres que están sobrerrepresentados en sectores que no admiten el teletrabajo -manufacturas, servicios personales, construcción....-.

Por otro, por las consecuencias que trabajar a distancia ha determinado sobre las cargas y responsabilidades familiares. El estudio “Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres” (L. Farré y L. González, Observatorio Social de la Caixa, septiembre 2020) advierte como, si ya antes de la pandemia las mujeres eran las principales encargadas de las tareas domésticas en las familias biparentales con hijos, esa situación se ha mantenido y acentuado durante la pandemia. Aunque la tendencia va en la dirección de una distribución de tareas más igualitaria, se manifiestan diferencias graves: la participación de los hombres solo ha crecido en relación con la compra, incrementándose por el contrario la realización por las mujeres del resto de tareas domésticas, así como de aquellas vinculadas con la educación y ocio de los hijos. Esto sugiere, concluye el estudio, que “durante el confinamiento, las mujeres han

tenido que soportar una doble carga: más teletrabajo, combinado con un aumento en el volumen de las tareas domésticas”. Similares conclusiones se extraen del estudio “Women in the workplace, 2020” (McKinsey&Company).

Ciertamente, la situación a la que se refieren estos estudios es particularmente especial. El trabajo a distancia de la emergencia sanitaria ha tenido sus propias características. Durante el confinamiento se han dado circunstancias -como la imposibilidad de elegir un lugar de prestación del trabajo a distancia o teletrabajo distinto del domicilio de la persona trabajadora o la presencia ininterrumpida de los hijos en ese espacio- que no concurren en situaciones de normalidad o, al menos, no con tanta intensidad.

Pero, más allá de la particular situación vivida durante el confinamiento por el COVID-19, estas circunstancias han puesto de relieve que algunas desigualdades –que se traducen en unas diferentes condiciones de espacio, ambiente, luminosidad o temperatura- se trasladan también al ámbito laboral cuando se opta por el trabajo a distancia o teletrabajo. Por no mencionar las dificultades añadidas que ello supone cuando se trata de madres trabajadoras en familias monoparentales. La regulación del trabajo a distancia no puede dejar de atender circunstancias como las señaladas ni puede dejar de asegurar a las personas trabajadoras que optan por el trabajo a distancia unas condiciones laborales similares y equiparables a las que disfrutarían en el trabajo presencial. La desconexión digital adquiere, en estos casos, una importancia mayor si cabe, hasta tal punto que cabría plantearse si debería configurarse, más que como un derecho, como una obligación para las mujeres trabajadoras.

A ello se añade que, con el COVID-19 o sin él, el trabajo a distancia resulta una medida especialmente atractiva para la conciliación de la vida familiar y laboral. En la medida en que el trabajo a distancia permite ahorro en tiempos de desplazamiento y una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial y, por tanto, una mayor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que requiere el cuidado de hijos o familiares dependientes, resulta una oportunidad de gran valor para favorecer la conciliación.

El resultado, cuando se conjugan todos estos elementos, no es positivo ni para las mujeres trabajadoras ni para la igualdad de géneros. Si, conforme a los datos que arrojan los estudios especializados, las mujeres están más empleadas en sectores o actividades que permiten el trabajo a distancia y éste se concibe como una medida de conciliación, el riesgo es evidente: las mujeres, que en España siguen siendo quienes hacen un uso mayoritario de los derechos de conciliación, recurrirán con mayor frecuencia que los hombres al trabajo a distancia. Nada que objetar si se trata de una opción voluntariamente elegida. Pero los problemas se plantean si, como los estudios y encuestas existentes en la materia demuestran, esa opción de las mujeres por el trabajo a distancia supone un escenario propicio para volver a un reparto de las tareas domésticas y familiares que estábamos en vías de superar.

Esta amenaza que lleva implícita la extensión del trabajo a distancia ha sido apuntada en los estudios en la materia que advierten de que el teletrabajo puede impactar de forma especialmente negativa en el trabajo de las mujeres poniendo en riesgo los avances conseguidos durante las últimas décadas en materia de igualdad de género (*Living, working and COVID-19*, Eurofound, 2020, pág. 4).

Es por ello de particular importancia que la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo atienda también a este riesgo poniendo los medios para evitar que la extensión de esta modalidad de prestación de servicios determine un retroceso en una distribución de responsabilidades y cargas familiares que progresivamente ha venido avanzando, con el apoyo e impulso de las normas, hacia una efectiva corresponsabilidad. Fueron particularmente significativas, en este sentido de avanzar en la corresponsabilidad, las medidas incorporadas en el RDL 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, que, superando el objetivo de favorecer la conciliación, apostó por la corres-

ponsabilidad como instrumento para favorecer la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. De especial importancia ha sido, en este sentido, la superación de una concepción puramente neutra de los derechos de conciliación que, en la práctica, no resultaban útiles para favorecer la implicación del otro progenitor, distinto de la madre biológica, en las tareas de cuidado de los hijos o de los familiares dependientes. La equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de hijos y, en particular, la imposibilidad de su transferencia al otro progenitor o la previsión de bonus por el ejercicio por ambos progenitores de permisos o derechos de cuidado constituyen sin duda medidas que pueden resultar mucho más efectivas que la mera adición de derechos de conciliación sin favorecer o impulsar su utilización y ejercicio por los hombres.

Es por ello de interés analizar hasta qué punto el RDL 28/2020 atiende a esta perspectiva e incorpora, en un terreno tan delicado desde esta perspectiva como es el teletrabajo, medidas que puedan contrarrestar el efecto perverso que esta forma de trabajo puede generar.

Pues bien, el análisis del RDL 28/2020 permite afirmar, como se anticipaba, que ciertamente resultan muy escasas las previsiones o medidas adoptadas para evitar que el trabajo a distancia o teletrabajo produzca esas consecuencias negativas en el terreno de la igualdad que se vienen anunciando. Sorprende que la propia Exposición de Motivos apenas incida en esta cuestión, limitándose a mencionar las ventajas que el teletrabajo ofrece para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la necesidad de evitar que la regulación del teletrabajo en los acuerdos y convenios colectivos perpetúen los roles de género.

A partir de ahí, las medidas recogidas en la norma que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres se limitan a las siguientes: por una parte, a la configuración del teletrabajo como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral; por otra, a la enumeración de una serie de obligaciones vinculadas con la igualdad de género, acoso y discriminación y, en fin, una llamada de atención a los convenios colectivos para que eviten la consolidación de roles de género en la función de regulación del teletrabajo que les corresponde asumir.

La primera de estas medidas es ajena al propio RDL 28/2020 pero afecta directamente a su regulación. Se refiere a aquellos supuestos en los que, con fundamento en la conciliación, se prevé el derecho de la persona trabajadora a solicitar trabajar a distancia. En efecto, si, en el marco del RDL 28/2020, el teletrabajo es una opción para la persona trabajadora que requiere del acuerdo con la empresa, el art. 34.8 ET prevé 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”. Aunque el art. 34.8 ET no contiene un derecho perfecto a exigir el trabajo a distancia o teletrabajo, sí ofrece al menos la posibilidad de contraponer los intereses de la persona trabajadora a los de la empresa. Con todo, el principal problema que, desde una perspectiva de género, ofrece esta configuración del teletrabajo no es, en mi opinión, la de resultar un derecho condicionado sino la de que se contemple como una medida neutra, a disposición en igualdad de condiciones para hombres y mujeres trabajadores sin acompañar a tal previsión de algún incentivo que favorezca su utilización por los trabajadores.

Algo parecido ocurre con el derecho de la persona trabajadora a solicitar la adaptación de la jornada en el marco del Plan Mecuida (art. 6 RDL 8/2020) que incluye también el derecho a solicitar la prestación de trabajo a distancia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o a familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Tal derecho será efectivo cuando concurren las circunstancias previstas en dicho precepto (cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impli-

quen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos o, en fin, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19). Este derecho a solicitar trabajar a distancia en el marco del Plan Mecuida resulta, no obstante, y a diferencia del que se ampara en el art. 34.8 ET, una medida de carácter excepcional y de vigencia limitada a la duración de las medidas de contención del COVID-19 (por el momento, hasta el 31 de enero de 2021, tal y como dispone precisamente la DA 3ª RDL 28/2020) al igual que ocurre con las previsiones sobre el trabajo a distancia contempladas en el art. 5 RDL 8/2020.

Distinto es el supuesto de las víctimas de violencia de género puesto que, en este caso, la opción por el teletrabajo está reservada solo para las mujeres que acrediten dicha condición. El art. 37.8 ET, en la redacción que le da la DF 3ª RDL 28/2020 establece el derecho de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Derecho que podrá ejercitarse “en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas”. Ante la inexistencia de acuerdo individual o colectivo la “concreción de estos derechos corresponderá a éstas”.

En segundo lugar, el art. 4 RDL 28/2020 aborda la perspectiva de género en el trabajo a distancia y el teletrabajo dentro del artículo sobre la igualdad de trato y no discriminación, mediante la inclusión de una serie de obligaciones empresariales en relación con la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género: obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, obligación de 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, y, por último, obligación de tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Se señala, además, que en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, se tendrán especialmente en cuenta las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

Finalmente, el art. 8.3 RDL 28/2020, tras encomendar a los convenios o acuerdos colectivos la posibilidad de prever mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades, añade que “*en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa*”.

Pocas referencias más a la particular incidencia que el trabajo a distancia o el teletrabajo pueda tener sobre las mujeres se contemplan en el RDL 28/2020. A pesar de que a lo largo de la norma se advierte la preocupación por asegurar que el trabajo a distancia no se convierta en una herramienta para ahondar en sesgos de género y por evitar un retroceso en los avances que se están consiguiendo en la materia, las medidas incorporadas al texto legal no resultan demasiado efectivas en la materia. Una conclusión que llama la atención a la vista de la línea de firme y continuado compromiso con la corresponsabilidad, con la igualdad de género y con la eliminación de las discriminaciones que mantiene el actual Gobierno y de la que son sus más recientes expresiones los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente.

La mayoría de los estudios realizados sobre el teletrabajo advierten del riesgo que este modo de prestación de servicios tiene desde la perspectiva de género y de la necesidad de que se adopten medidas para evitarlo. Apuntan incluso algunas fórmulas, no exentas de controversia, tales como ofrecer incentivos al uso por los trabajadores hombres del trabajo a distancia o asegurar el equilibrio entre géneros a la hora de asignarse la prestación de trabajo a distancia por las empresas. Las conclusiones recogidas en el Informe de Eurofound que antes se citaba son muy significativas cuando se afirma que algunas de las consecuencias que la crisis del coronavirus ha generado sobre la igualdad de género pueden ser temporales y revertirse a medio plazo pero otras pueden tener consecuencias más prolongadas en el tiempo. Es esencial, por ello, que la inclusión social y económica de las mujeres esté en el corazón de las medidas de recuperación.

La regulación del trabajo a distancia debería ser, en este sentido, una oportunidad para adoptar medidas que eviten la consolidación de esa tendencia que el desarrollo del teletrabajo durante el COVID-19 ha puesto de manifiesto. Una oportunidad que todavía puede aprovecharse, aunque la responsabilidad recaiga ahora en la negociación colectiva. Pero es preciso concienciar a los agentes sociales en esta perspectiva de género. No es buena señal que la primera regulación del trabajo a distancia, la recogida en el recientemente aprobado Convenio de Cajas de Ahorro, no contenga ni una sola referencia a esta cuestión ni, por tanto, contemple ninguna medida dirigida a evaluar y, en su caso, a evitar la incidencia del trabajo a distancia sobre el desarrollo y promoción profesional de las mujeres trabajadoras. Pero no debe decaer nuestro empeño, estamos a tiempo de mejorar.