



**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

**TELETRABAJO Y BRECHA DE GÉNERO EN  
EL ÁMBITO PÚBLICO**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**CURSO 2022/2023**

**CONVOCATORIA SEPTIEMBRE 2023**

**ALUMNA: MARINA BOTELLA MANZANO**

**TUTORA: NURIA RECHE TELLO**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>A) Resumen.....</b>	<b>5</b>
<b>B) Objetivos .....</b>	<b>7</b>
<b>C) Metodología .....</b>	<b>8</b>
<b>2. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO.....</b>	<b>9</b>
<b>A) Marco teórico .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Concepto y definiciones .....</b>	<b>9</b>
<b>2. El teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Contexto .....</b>	<b>12</b>
<b>B) Marco jurídico: ámbitos privado y público .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Evolución normativa del teletrabajo, un derecho estatutario y legal con una dimensión constitucional.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Desarrollo normativo en el ámbito privado .....</b>	<b>17</b>
<b>3. Desarrollo normativo en el ámbito público.....</b>	<b>23</b>
<b>4. Desarrollo normativo en el ámbito de la Comunidad Valenciana .....</b>	<b>28</b>
<b>3. CAPÍTULO II. VENTAJAS, INCONVENIENTES Y LIMITACIONES DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA .....</b>	<b>32</b>
<b>A) Ventajas del teletrabajo en la Administración pública .....</b>	<b>33</b>
<b>1. Ventajas del teletrabajo para el funcionario/a .....</b>	<b>33</b>
<b>2. Ventajas del teletrabajo para la Administración .....</b>	<b>34</b>
<b>B) Desventajas y limitaciones del teletrabajo en la Administración pública .....</b>	<b>36</b>
<b>1. Desventajas del teletrabajo para el funcionario/a .....</b>	<b>37</b>
<b>2. Desventajas del teletrabajo para la Administración .....</b>	<b>40</b>
<b>3. Limitaciones en el ejercicio del teletrabajo para ciertos colectivos .....</b>	<b>41</b>
<b>4. CAPÍTULO III. INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LA BRECHA DE GÉNERO: APROXIMACIÓN AL SECTOR PÚBLICO .....</b>	<b>43</b>
<b>A) Teletrabajo en la Administración Pública. Medida de conciliación laboral para los empleados públicos.....</b>	<b>44</b>
<b>B) Causas que aumentan la brecha de género en el empleo público .....</b>	<b>46</b>
<b>C) Impacto del teletrabajo en el empleo público y consecuencias para el sector femenino. Aumento de la brecha de género .....</b>	<b>51</b>

<b>D) Algunas medidas para paliar la brecha de género del teletrabajo en la Administración pública.....</b>	<b>55</b>
<b>5. CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA CONSULTADA.....</b>	<b>61</b>
<b>A) Conclusiones .....</b>	<b>61</b>
<b>B) Bibliografía y webgrafía .....</b>	<b>65</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

La figura del teletrabajo cuenta con más de 50 años de historia. El término teletrabajo fue escuchado por primera vez en 1973 de mano del estadounidense Jack Nilles y ha ido evolucionando hasta hoy en día. Fue este físico quién, en busca de una solución para el gran consumo de combustible ocasionado por los desplazamientos realizados hasta el centro de trabajo, dio las primeras pinceladas a lo que hoy conocemos como teletrabajo. Por tanto, se puede decir que esta figura surge de una necesidad en un momento de la historia y trae consigo un remedio para ese problema y muchos otros que han surgido posteriormente como la pandemia ocasionada por la Covid-19 y que, gracias al trabajo a distancia, se han atenuado o incluso solucionado.

No obstante, el teletrabajo no solo trae consigo mejoras y soluciones, sino que ha arrastrado una serie de problemas o inconvenientes que surgen a medida que se aplica este remedio a tantas situaciones se presentan en la vida personal y profesional de una persona. Comenzó siendo una posibilidad de adaptación y flexibilidad convirtiéndose en una necesidad con la llegada de la pandemia ocasionada por la Covid-19 y gracias a las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) ha sido posible su desarrollo.

Desde el comienzo de la pandemia la población estuvo obligada a permanecer en sus hogares y muchas empresas implementaron este modo de trabajo como única alternativa de supervivencia. Durante este período y tiempo después se publicaron varios Reales Decretos que regulaban esta figura como 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, en el que se establecía la realización del trabajo a distancia con carácter preferente obligando a las empresas a adoptar las medidas que fueran necesarias para llevarlo a cabo. Según muestra un estudio sobre la evolución de los ocupados que teletrabajan en España realizado por el Instituto Nacional de Estadística, en 2019 el porcentaje de las personas que teletrabajaban en España rondaba en torno al 4,8%, este porcentaje incrementó hasta el 10,8% en el año 2020 a causa de la pandemia por coronavirus. Este porcentaje se sitúa en el último trimestre de 2022 en el 12,5% según el informe Flash Datos de Teletrabajo 2022 realizado por el Observatorio Nacional de

Tecnología y Sociedad (ONTSI).<sup>1</sup> Como se aprecia, el teletrabajo es un tema analizado y que toma cada vez más importancia en nuestras vidas, haciendo visibles sus ventajas en el ámbito laboral y personal de un trabajador/a y también sus desventajas tanto en el ámbito privado como en el público.

Este trabajo de investigación pretende obtener una respuesta clara, centrando la cuestión en el ejercicio del trabajo a distancia en el sector público y más concretamente en las repercusiones que deja a su paso en cuanto a género en el sector público, ¿es el teletrabajo una herramienta de conciliación y mejora o está aumentando la brecha de género que todavía existe entre hombres y mujeres al servicio de la Administración del Estado? ¿Podemos combatir estas repercusiones? ¿Podemos conseguir que el teletrabajo no suponga desigualdad alguna entre trabajadores públicos de ambos sexos?

Con el desarrollo de este trabajo se tratará de dar respuesta a las cuestiones planteadas. El teletrabajo es una herramienta que ayuda a hombres y mujeres a conciliar sus vidas personales con sus facetas profesionales, si bien en varios estudios como el realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, muestran que el teletrabajo incrementa la brecha de género existente entre ambos sexos, aumentando en muchas ocasiones la carga de trabajo de las mujeres, las desigualdades ante la posibilidad de desempeñar altos cargos o las diferencias salariales en relación a las que logra alcanzar el sector masculino<sup>2</sup>.

## **A) Resumen**

Después de la pandemia ocasionada por la COVID-19, todavía existen vacíos jurídicos relacionados con el trabajo a distancia y el teletrabajo ya que no son figuras recientes, es cierto que tienen un corto recorrido en nuestra historia laboral ya que su regulación más exhaustiva comenzó tres años atrás. Concretamente el teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia ha evolucionado mucho en el ámbito público durante los últimos años.

---

<sup>1</sup>Información extraída del Informe ONTSI Flash Datos de Teletrabajo 2022 disponible en: <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-de-teletrabajo-2022> (consulta abril 2023)

<sup>2</sup> Información extraída de la noticia publicada en el portal de actualidad de la Web de la Universidad Oberta de Catalunya disponible en: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/035-teletrabajo-crece-brecha-salarial-hombres-mujeres.html> (consulta 13 de agosto 2023)

Actualmente la figura del teletrabajo está mucho más extendida en el sector público que en el privado<sup>3</sup>. De acuerdo con el Informe de Seguimiento del Trabajo a Distancia en el mes de marzo de 2023 realizado por el Ministerio de Hacienda la cifra de funcionarios que teletrabajan asciende a 53.742, el 41,43% sobre el total de empleados al servicio de la Administración General del Estado, de los cuales el 58,60% son mujeres (31.530) y el 41,40% son hombres (22.212).<sup>4</sup> Estas cifras contrastan con las publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en noviembre de 2022 para el sector privado que muestran que tan solo el 14% de la población teletrabaja. En función del sexo el porcentaje de mujeres (14,3%) que teletrabaja supera al de hombres (13,7%).

Estos datos muestran dos realidades, en primer lugar, son las mujeres las que acceden en mayor medida al teletrabajo tanto en el ámbito público como en el privado y, en segundo lugar, las cifras indican una mayor implantación del teletrabajo en la Administración Pública en los últimos años debido a diversos factores, entre ellos el Plan de ahorro energético para la Administración aprobado por el Consejo de ministros el día 19 de marzo de 2023, con el fin de promover el ahorro y la eficiencia energética en la Administración General del estado con medidas como el teletrabajo. Este plan incluye medidas “para reducir el impacto energético tanto por los desplazamientos al lugar de trabajo como por el consumo de energía en el propio centro de trabajo, garantizando siempre la prestación y calidad del servicio público.” Las autoridades estatales desarrollaron este plan desde su entrada en vigor durante la última etapa de 2022 y cada organismo público de mayor y menor dimensión puso en marcha su propio plan de trabajo con el fin de incorporar rápida y eficazmente la figura del teletrabajo en sus ámbitos de actuación. Gracias a esto el desarrollo del teletrabajo se ha extendido en el ámbito público más que en el privado, a pesar de estar menos regulado.

Desde la perspectiva de género también vemos mucho más pronunciado el impacto del trabajo a distancia en el sector femenino tanto en el ámbito privado como en el público, como se introduce anteriormente. De acuerdo con el Informe de brecha salarial de género

---

<sup>3</sup> Información extraída del Informe de seguimiento de trabajo a distancia publicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública disponible en: [https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe\\_seguintimiento\\_2023\\_04.pdf](https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe_seguintimiento_2023_04.pdf) (consulta abril 2023)

<sup>4</sup> Información extraída del periódico digital The Objective disponible en: <https://theobjective.com/economia/2023-04-16/teletrabajo-ministerios-empresas-privadas/> (consulta 15 de agosto 2023)

realizado por el Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)<sup>5</sup> las mujeres se acogen más a la modalidad de teletrabajo y además esta modalidad agrava las desigualdades entre sexos y aumenta la carga de trabajo para la mujer que debe atender sus obligaciones domésticas mientras intentan realizar su trabajo profesional, tal y como muestra un Informe realizado por este mismo sindicato sobre Teletrabajo y conciliación. Es esto lo que ha llamado mi atención y en lo que se centrará este trabajo.

**Palabras clave:** Teletrabajo, brecha de género, Administración Pública, conciliación.

## B) Objetivos

El desafío y principal objetivo de este trabajo de investigación es responder a las siguientes preguntas:

- ¿Es el teletrabajo una medida de conciliación en el ámbito público o una contribución a las desigualdades en cuestión de género entre trabajadores de la Administración Pública?
- ¿Aumenta la brecha de género en este sector debido al teletrabajo?

El teletrabajo puede ser una oportunidad para una mayor conciliación entre la vida personal y profesional de los trabajadores del sector público si se toman las medidas necesarias para evitar las desigualdades que puedan surgir en el entorno laboral, buscando la corresponsabilidad de hombres y mujeres tanto en el interior de los hogares como fuera de ellos. Se pretende analizar otros aspectos relacionados con el teletrabajo en el ámbito público:

- Origen del teletrabajo específicamente en la Administración pública.
- Legislación precedente y actual sobre el teletrabajo en ambos sectores, público y privado.
- Ámbito de aplicación de la legislación del ámbito público en cuanto a teletrabajo. Ciertos trabajadores al servicio de la Administración estarán sujetos al RDLTD, esta cuestión se comentará más adelante.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Información extraída del Informe de seguimiento de trabajo a distancia publicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública disponible en: [https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe\\_seguintimiento\\_2023\\_04.pdf](https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe_seguintimiento_2023_04.pdf) (consulta abril 2023)

<sup>6</sup> Información extraída del diario jurídico La Ley (Portal El Consultor de los Ayuntamientos, sección Capital Humano, disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbFICTEAAmN>

- Impacto para la mujer trabajadora (funcionaria).
- Retroceso en el objetivo de alcanzar la igualdad en el ámbito laboral de los trabajadores al servicio de la Administración General del Estado.
- Ventajas y desventajas del teletrabajo desde distintos enfoques.

Tras analizar estos puntos se espera arrojar claridad en la respuesta a las preguntas planteadas anteriormente con el fin último de adoptar medidas necesarias para el desarrollo del teletrabajo en un ambiente de paridad entre ambos sexos en el sector público de la actividad profesional.

### **C) Metodología**

En el capítulo primero, correspondiente al marco teórico y jurídico se ha utilizado una metodología analítica.

En primer lugar, en el marco teórico se ha analizado bibliografía procedente de la biblioteca de la UMH (Universidad Miguel Hernández de Elche) en su formato presencial y online. También se han estudiado diferentes artículos e informes procedentes de plataformas como la base de datos de Aranzadi instituciones o el catálogo Dama UMH, además de diversos artículos procedentes de Google y Google Académico.

En segundo lugar, en el marco jurídico se han analizado críticamente varias leyes, todas las mencionadas durante este trabajo, procedentes del BOE (Boletín Oficial del Estado) relativas al teletrabajo tanto en el ámbito público como en el privado.

Finalmente, en el caso del segundo y tercer capítulo, la búsqueda se ha centrado en bibliografía procedente de las plataformas mencionadas anteriormente y en diversos estudios realizados por instituciones sindicales del sector público (principalmente procedentes de La Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF) o el INE (Instituto Nacional de Estadística).

## **2. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO Y JURÍDICO**

### **A) Marco teórico**

En este apartado se desarrollarán los conceptos en torno a los cuales gira este trabajo, principalmente el teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia y el contexto en el cual aparece y se desarrolla esta figura.

#### **1. Concepto y definiciones**

El teletrabajo surge en la década de los 70, de la mano de Jack Nilles<sup>7</sup>. Fue este ingeniero de la nasa quién dio las primeras pinceladas en busca de una definición acertada para esta figura. Así definió el teletrabajo como "enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo". La idea de la cual surgía esta reflexión era la necesidad de ahorrar petróleo por la gran escasez de combustible que atravesaba Estados Unidos en aquellos años. Por ello, pensó en conectar las herramientas tecnológicas (ordenadores, teclados, conexiones...) a una estación remota cerca de la sede de la empresa. De este modo los trabajadores no tendrían que desplazarse para poder realizar su trabajo. Este término ha ido evolucionando y en 2002 se publicó el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y revisado en 2009.

Este Acuerdo Marco Europeo fue elaborado con el fin de establecer ciertas condiciones laborales que aportasen flexibilidad a la organización del trabajo tanto en empresas como en servicios públicos y definía el teletrabajo como “una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.” Esta definición muestra la relevancia de las nuevas tecnologías y se entiende como teletrabajador a toda persona que ejerza su trabajo de acuerdo con estas condiciones.

---

<sup>7</sup> Información extraída del Blog Lenovo Teletrabajo: pasado, presente y futuro disponible en: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/> (consulta abril 2023)

Actualmente definimos el teletrabajo como “aquel que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” según la Real Academia Española de la Lengua.

De estos conceptos y de la legislación actual, tanto en el ámbito público como el privado, podemos extraer varias características comunes de acuerdo con las mencionadas por Adriana V. Bottos en su libro, “Teletrabajo: su protección en el derecho laboral”:

- Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, tanto para la organización como para el trabajador. Ambos pueden proponerlo a la otra parte en la negociación entre empleado y empleador y pueden aceptar o rehusar de acuerdo con su situación propia y sus preferencias y las de la empresa u entidad pública.
- Lugar de prestación del trabajo. El lugar de prestación de trabajo será fuera de la sede u oficinas de la empresa u organización y podrá ser en el lugar de preferencia del trabajador, por tanto, la decisión en este sentido corresponde a este último.
- Uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. La característica principal y la que diferencia el teletrabajo de las distintas formas de prestación laboral a distancia es el uso de la tecnología y diferentes dispositivos informáticos. Generalmente se contará con un ordenador de sobre mesa o un portátil con conexión a internet además de diferentes softwares y aplicaciones que permitirán mantener el contacto con la sede de la organización a través del correo electrónico, videoconferencias y demás medios. De este modo no se perderá la relación entre trabajador y dirección, aunque se desarrollará de forma diferente.

El teletrabajo no debe confundirse con otras formas de prestación laboral similares como podrían ser:

- Trabajo a distancia. Se define, según la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, como una “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.” Por tanto, no implica el uso necesario y característico de la tecnología propio del teletrabajo.
- Teletrabajo híbrido. Según la especialista de la División de Mercados Laborales del BID, María Teresa Silva-Porto, es aquel trabajo desempeñado de forma ocasional fuera de la sede de la empresa para tareas concretas o en ciertos días. Su

característica es que se desarrolla de forma puntual. El teletrabajo híbrido como indica su nombre sería una forma alternativa de realizar el trabajo que normalmente se lleva a cabo presencialmente en la sede o establecimiento pertinente de la empresa.

- Teletrabajo nómada. Sin lugar fijo donde llevar a cabo el trabajo ni obligación de acudir a la empresa, pudiendo realizarlo desde cualquier lugar. También conocidos como nómadas “digitales”. En este caso no se cuenta con la obligación de mantener el contacto con la organización de forma constante durante la jornada laboral del trabajador/a.

## **2. El teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia**

El teletrabajo o trabajo a distancia apareció como una nueva modalidad de trabajo caracterizada desde sus inicios por el lugar de prestación de servicios. El teletrabajo implica trabajar desde el domicilio del individuo o desde el lugar que él elija, dejando atrás la idea tradicional de ir a trabajar la cual implica desplazamiento, adoptando la nueva postura de trabajar sin la necesidad de moverse de casa si uno así lo desea.

Según la Organización Internacional del Trabajo<sup>8</sup> el trabajo a distancia engloba otras categorías como puede ser el teletrabajo. La principal diferencia que se puede apreciar entre estas dos figuras es el uso de las TICS como principal característica del teletrabajo. El teletrabajo se desarrolla a través de las diferentes herramientas tecnológicas con las que se tiene posibilidad de mantener el contacto en todo momento con la sede de la empresa o entidad pública. El punto principal del teletrabajo es que este se realiza mediante medios informáticos y tecnológicos. Es por ello por lo que este fenómeno ha sido posible gracias a las nuevas tecnologías y a la digitalización, aunque las primeras versiones del teletrabajo aparecieron mucho antes del comienzo de la era digital en 1980.

En febrero de 2023 Vicente Serrano, fundador y CEO de DATADEC Group (grupo de empresas especializadas en el desarrollo de soluciones informáticas en el ámbito de la gestión empresarial para la mediana y gran empresa) publicó un artículo sobre las diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo.<sup>9</sup> En este artículo se expone el uso

---

<sup>8</sup> Información extraída del Blog: Factor Trabajo Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/> (consulta 15/04/2023)

<sup>9</sup> Información extraída del artículo DATADEC Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia disponible en: <https://www.datadec.es/blog/diferencia-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia> (consulta 15/04/2023)

de las tecnologías de la información y la comunicación como la principal diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo, como se comentaba anteriormente. El trabajo a distancia es aquel que se presta en el hogar del trabajador o en un lugar distinto que la empresa indique, mientras que el teletrabajo se realiza desde el hogar o lugar de preferencia del trabajador y siempre mediante el uso de sistemas y herramientas tecnológicas que permitan al trabajador mantenerse conectado virtualmente en todo momento con la oficina o sede de la empresa.

Cabría mencionar otra diferencia relativa a la decisión del lugar en el que se desarrollará el trabajo que se desprende de las diferencias mencionadas en el párrafo anterior, en caso de realizar trabajo a distancia parece que la decisión del lugar correspondería a la empresa o entidad pública para la que se prestan los servicios, por el contrario, en el caso del teletrabajado parece que tal resolución concierne en principio a la persona trabajadora.

### **3. Contexto**

El mundo evoluciona rápidamente y en los últimos años lo ha hecho a gran velocidad gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. En el plano laboral la forma de trabajar o prestar ciertos servicios a cambiado y han surgido nuevas formas de llevarse a cabo, como la figura del trabajo a distancia. Como se ha comentado anteriormente, el nacimiento de la historia de esta figura se remonta a la época de los setenta en un momento de crisis económica y energética en el que amenazaba la escasez de combustibles. Según comenta Adriana V. Bottos, abogada laboralista, en las épocas de los ochenta y los noventa la figura del teletrabajo estaba mucho más extendida en Estados Unidos, donde se aplicaron proyectos piloto sobre el teletrabajo y fue entonces cuando la Comunidad Económica Europea vio en el teletrabajo el potencial para combatir otros problemas como el atraso rural o la crisis económica de mediados de los noventa, durante la cual las empresas u organizaciones recurrieron a esta figura con el fin de reducir costes como las facturas de luz y agua o el alquiler o compra de locales para el desarrollo de su actividad.

Sin embargo, el teletrabajo tuvo su mayor evolución y desarrollo durante la época de la pandemia ocasionada por la Covid-19. Ante la prohibición de acudir al centro de trabajo se tuvo que buscar una alternativa que permitiese continuar con las actividades laborales

y profesionales a las empresas del sector privado y a las entidades públicas que sufrían sus consecuencias. En el ámbito público fue durante este tiempo en el que se desarrolló esta figura debido a la gran crisis sanitaria, los servicios de la Administración pública intentaron adaptarse y modernizarse en muy poco tiempo y hasta hoy en día esta modalidad de trabajo trata de contribuir a una mejor organización y desempeño. Esta situación y el rápido avance de los acontecimientos no dejaron margen alguno a la Administración que tuvo que adoptar medidas rápidas y quizás poco deliberadas. No obstante, esta figura parece haber llegado para quedarse por lo que la Administración deberá regularla apropiadamente dándole seguridad y solidez a esta modalidad de trabajo todavía algo inestable.

## **B) Marco jurídico: ámbitos privado y público**

En este apartado se estudia la evolución legislativa que ha tenido la figura del teletrabajo tanto en el ámbito privado como en el público.

### **1. Evolución normativa del teletrabajo, un derecho estatutario y legal con una dimensión constitucional**

En España la primera disposición que reguló la figura del teletrabajo en el ámbito público fue la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (disposición derogada actualmente). En el artículo 13 de esta ley la figura del trabajo a distancia toma el nombre de contrato de trabajo a domicilio y será aquel trabajo realizado en el domicilio del trabajador o en lugar elegido por este y sin vigilancia por parte del empresario. Nació como un derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y fue desarrollado posteriormente por varios Reales Decretos Legislativos hasta culminar en la legislación vigente actualmente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el ámbito privado y el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en el ámbito público.

Tras la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, la siguiente ley que modifica el concepto de trabajo a distancia expuesto en el Estatuto de los Trabajadores es la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta ley fue dictada en un momento de crisis, la crisis económica que España atravesaba

desde 2008 y tenía como objetivo, entre otros, garantizar la flexibilidad de los recursos humanos, por ejemplo, mediante la modalidad del trabajo a distancia. Se pretendía con ello la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo con nuevas alternativas a las modalidades tradicionales.

Posteriormente será el Estatuto de los Trabajadores el que dará una definición elaborada al concepto de trabajo a distancia, en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En su momento la definición de teletrabajo era la siguiente: "la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa". El artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, fue modificado en dos ocasiones. En primer lugar, por la disposición final 3.1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre y en segundo lugar por la disposición final 3.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio.

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, modifica en la disposición final tercera el artículo 13 sobre trabajo a distancia. En el cual nos indican que esta figura será regulada por completo en este mismo Real Decreto.

Ocurre lo mismo en la Ley 10/2021, de 9 de julio. En la disposición final tercera se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que finalmente queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.»

En cada modificación y nuevo decreto se iban mejorando y aclarando ciertos aspectos del trabajo a distancia y se trataban de resolver los problemas que surgían en el camino. Esta figura se utilizaba cada vez con más frecuencia y salían a la luz nuevos problemas que precisaban regulación, tales como la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el derecho a la desconexión digital... Se fueron regulando con nueva normativa como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales o 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.

El 10 de marzo de 2020 se publica el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, una serie de medidas de adaptación ante el aislamiento durante el tiempo de cuarentena por la Covid-19. Tras declararse el estado de alarma mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se tuvieron que seguir las medidas de seguridad, entre ellas el aislamiento social, situación que se prolongó durante más de 100 días. Unos días después se publicó 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, en él el legislador animó con especial interés a la pequeña y mediana empresa a la renovación y adaptación digital proponiendo como solución ante aquel contexto el ejercicio del teletrabajo para lo cual se anunciaron medidas de apoyo financiero a las PYMES. Y en general a nivel laboral se impuso este modo de organización de trabajo a distancia como preferente, el trabajo no presencial fue la clave que permitió continuar con la actividad empresarial y prevenir el aumento de contagios. Los empleados ante la imposibilidad de realizar sus tareas en el lugar habitual tuvieron que trasladar su espacio de trabajo a sus domicilios, así en el año 2020 el empleo en remoto creció del 5% al 37% de acuerdo con el Informe de la Sociedad Digital en España 2020-2021 realizado por Fundación Telefónica. El Consejo de Ministros aprobó este Real Decreto-Ley 6/2020 regulando así una situación sin precedentes en el que se garantizaban igualdad de derechos y condiciones para las personas trabajadoras a distancia y las que prestaban su trabajo de forma presencial en la sede u oficina de la empresa o entidad pública. Esta regulación situó a España en la vanguardia del marco europeo.

A partir del Real Decreto 28/2020 se estudia y se desarrolla más a fondo el teletrabajo, todo debido a la crisis que atravesaba el mundo ocasionada por la Covid-19. Esta pandemia hizo que en muchos casos la única forma posible de trabajo fuera a través de esta modalidad no presencial. Y llegamos a la que en la actualidad es la regulación en el ámbito privado que seguimos conservando, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Trata muchos de los temas comentados y algunos otros. No obstante, en la práctica continúan surgiendo nuevos escenarios que deben seguir siendo estudiados y actualizados.

Se puede ver como el recorrido legislativo se ha centrado casi en su totalidad en el sector privado del mercado, dejando de lado a funcionarios/as o personal laboral al servicio de la Administración pública. Hasta 2020 no se regula este modo de trabajo en el ámbito

público. Será el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el primer pronunciamiento del legislador con especificaciones hacia los trabajadores de la Administración Pública que trabajan a distancia.

Por último, en cuanto a la dimensión constitucional del teletrabajo, no hay referencia alguna en nuestro texto constitucional al trabajo a distancia ni mucho menos al teletrabajo específicamente ya que esta tarea se ha llevado a cabo a través de sus normas de desarrollo, pero sí podemos hacer una aproximación a los derechos de los trabajadores reconocidos constitucionalmente y que interfieren en la relación existente entre empleador y teletrabajador/a. En primer lugar, la Constitución reconoce en su artículo 35.1 el derecho y deber de todos los ciudadanos de trabajar, así como el derecho a una remuneración suficiente y justa, sin discriminación por razón de sexo. Los ciudadanos tienen el deber y el derecho de trabajar ante cualquier situación o contexto externo por lo que han de ser los poderes públicos los que adapten y regulen la forma para llevarlo a cabo. Podemos encontrar reconocidos derechos referentes a la conciliación de la vida personal y laboral del trabajador en el artículo 40.2 de la Constitución el cual indica que se garantizará la formación y readaptación profesional y se velará por la seguridad e higiene en el trabajo. Debido a la pandemia que hemos vivido los poderes públicos tuvieron que adaptar la forma de trabajar proporcionando formación para garantizar la salud en el trabajo con medidas como el trabajo a distancia. El derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital reconocidos en los artículos 18, 40 y 10 de la Constitución, este último en referencia a la aplicación del artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea o el Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo que regula las nuevas tecnologías en el mundo laboral<sup>10</sup>. Los poderes públicos velarán porque todos estos derechos y deberes para que se cumplan de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución española.

A continuación, se explicará detenidamente cada desarrollo legislativo en los diferentes ámbitos: privado, público y autonómico.

---

<sup>10</sup> Información extraída de la revista Opinión Jurídica, La Protección Constitucional del teletrabajador y el conflicto con los Derechos Fundamentales en España. Disponible en: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/4298/1559> (consulta 17 de agosto 2023)

## 2. Desarrollo normativo en el ámbito privado

En este apartado se realizará una aproximación a la regulación específica sobre trabajo a distancia y teletrabajo para el ámbito privado. Aunque el ámbito público tiene su propia regulación relativa al trabajo a distancia hay ciertos trabajadores públicos a los que les será de aplicación esta normativa laboral que se especifica a continuación. En concreto la normativa en materia de teletrabajo para la Administración Pública se aplica a personal funcionario y laboral al servicio de la Administración y bajo el ámbito de actuación del TREBEP (artículo 2) y no será de aplicación al personal de empresas públicas y fundaciones del sector público a los que les es de aplicación el Real Decreto-Ley de Trabajo a Distancia<sup>11</sup>.

### a) *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*

En esta ley se establece la primera aproximación al trabajo a distancia como un contrato de trabajo a domicilio, artículo 13. Este artículo consta de 5 apartados que engloban todo lo referido a esta figura en aquel momento.

Un contrato de trabajo a domicilio consistía en realizar la actividad en el domicilio o lugar de preferencia del trabajador, sin supervisión del empresario. El contrato debía ser por escrito y en él debía constar el lugar de la prestación. Se hace mención del salario el cual no debía ser inferior al de un trabajador con funciones y categoría profesional equivalente que realizase su trabajo de forma presencial. Se ve en este apartado la necesidad de regular las desigualdades entre los trabajadores que realizaban su trabajo en la oficina y los que lo hacían en el lugar de su preferencia. La necesidad de regular la discriminación salarial existente.

Por otro lado, se establecen unos requisitos y deberes por parte del trabajador y del empresario con el fin de llevar un control y obtener información sobre el rendimiento y tareas realizadas por el empleado. Documentos que dan seguridad a la relación laboral ya que se fijan en él tantos puntos como las partes precisen, entre ellos el salario. Por último, estos trabajadores con contrato de trabajo a domicilio podrán, al igual que sus

---

<sup>11</sup> Información extraída del diario jurídico La Ley (Portal El Consultor de los Ayuntamientos, sección Capital Humano, disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbFICTEAAmNDC0tzY7WY1KLizPw8WYMDIwNDQyMTkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAIDnZ001AAAAWKE> (consulta 17 de agosto 2023)

compañeros, ejercer su derecho a la representación colectiva, regulando de este modo cualquier trato diferente en este sentido, con la salvedad de que se trate de un grupo familiar.

En este momento no se contaba con ningún reflejo de la figura del trabajo a distancia o teletrabajo que extendiera su ámbito de actuación sobre los trabajadores con relación funcional o de contrato de trabajo con la Administración Pública.

b) *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*

Esta ley nació en un contexto de crisis económica. Esta situación dio lugar a una inestabilidad y precariedad laboral que puso de manifiesto los puntos flojos que el modelo laboral español arrastraba. Se intentó con esta ley paliar estos problemas del mercado laboral ya que las reformas laborales anteriores no habían dado resultado. Se pretendía conseguir un equilibrio entre ambas partes y flexibilizar las relaciones de trabajo para mejorar el empleo y la calidad de este. En este momento entran en juego mecanismos tales como el trabajo a distancia. Medidas para fomentar la contratación y que proporcionen alternativas a la extinción de los contratos laborales.

Así en el capítulo II dedicado al “fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo”, en el artículo 6 sobre el trabajo a distancia, queda redactado el nuevo contenido que se le dio al artículo 13 del Real Decreto Legislativo/1995, de 2 de marzo. Realmente el contenido no es muy distinto del que tenía, pero sí se añade información y se matizan diferentes aspectos. De este modo, el artículo 13, trabajo a distancia, quedaría con el siguiente contenido: “En cuanto a la consideración del trabajo a distancia, será el trabajo prestado destacadamente en el domicilio del trabajador o en el lugar de su preferencia, pero en alternancia con el trabajo prestado en el centro de trabajo de forma presencial.” Esto último se añade en este momento como novedad, y supone que el trabajo a distancia se debe compaginar con el trabajo prestado en el “lugar de trabajo tradicional”.

La copia del contrato se debía ajustar a los parámetros contenidos en el artículo 8.3 de esta Ley, por escrito. La decisión de realizar el trabajo en el domicilio o en otro lugar se podía tomar en otro momento distinto al inicio de la relación laboral, pero en todo momento debía estar por escrito por lo que se tendría que incluir en el contrato llegado el momento. Los trabajadores a distancia y los que lo realicen en el centro de trabajo tendrán

en todo momento los mismos derechos y obligaciones, salvo aquellos que por esta condición sean imposibles de aplicar. En cuanto al salario, no debe haber menoscabo para el teletrabajador, que recibirá la misma percepción que sus compañeros con igual categoría profesional y funciones. Tampoco se podrán menoscabar las expectativas de crecimiento que el trabajador a distancia pudiera tener. El empresario velará por trasladar la información necesaria en cuanto a los puestos vacantes a todos los empleados de su organización. Todos los trabajadores tienen igualmente derecho a una adecuada protección en sus puestos de trabajo y a la prevención de riesgos laborales. Se tendrá en cuenta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Por último, de acuerdo con la anterior redacción, dichos trabajadores a distancia no podrán ser víctimas de discriminación alguna en cuanto a sus derechos de representación colectiva, que podrán ejercer siempre y cuando estén debidamente adscritos al centro de trabajo en el cuál pretenden ejercerla.

*c) 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*

La Ley 20/2014, de 29 de octubre delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos en función de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, de acuerdo con ello se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores mediante este Real Decreto 2/2015. Por consiguiente, quedan derogadas las “disposiciones de igual o inferior rango” que se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto Legislativo. Se aplicará el contenido de esta ley a los trabajadores que presten sus servicios bajo las cuatro notas propias de una relación laboral por cuenta ajena (voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución) y se excluye la relación de servicio de los funcionarios públicos que contarán con sus normas legales y reglamentarias propias.

En relación con el trabajo a distancia o teletrabajo, encontramos en el artículo 13 dedicado al trabajo a distancia que este será desarrollado en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. En varios artículos como el artículo 23 destinado a la “promoción y formación profesional en el trabajo” o el artículo 34 destinada a la jornada se enumeran una serie de derechos del trabajador, en ellos aparece el trabajo a distancia como derecho al que el trabajador

podrá acceder en caso de que el puesto y las funciones desempeñadas en la empresa sean compatibles con esta modalidad de trabajo y sea viable para la empresa, es decir, que cuente con medios y organización que permitan llevarlo a cabo y de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas de la misma. Todo ello en caso de que el empleado esté cursando con regularidad un curso para la obtención de un título académico o decida hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En este último caso se pactarán los términos de su ejercicio en la negociación colectiva.

De cualquier modo, todo esto será extensamente analizado y regulado en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia a la que se hace mención en el artículo 13 de este Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

d) *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*

Con esta Ley se pretende introducir en el Derecho Interno español la adaptación al Reglamento General de Protección de datos publicado el 27 de abril de 2016 con el propósito de proteger los datos privados de cada persona y su circulación por la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo. Protegemos así un derecho fundamental amparado por el artículo 18.4 de la Constitución española que dice que “la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

Nos interesa principalmente el artículo 88 de esta Ley orgánica 3/2018 que trata sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral concretamente. Se refiere este artículo a los trabajadores del ámbito privado y también los del ámbito público están amparados, todos ellos tienen derecho a la desconexión digital con el fin último de garantizar la intimidad personal y familiar y también el tiempo de descanso pertinente, derechos reconocidos constitucionalmente, todo ello fuera del tiempo de trabajo naturalmente. Las medidas que se tomen con el objetivo de permitir al trabajador interrumpir su vínculo digital con la empresa favorecerán la conciliación de la vida personal y laboral de la persona, todo ello de acuerdo con lo establecido mediante negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en su caso.

El empleador, según el apartado 3 del artículo 88, debe elaborar una política interna dedicada a la protección del derecho de desconexión digital dirigida a todos los trabajadores y en especial a aquellos que realicen trabajo a distancia o utilicen herramientas tecnológicas con fines laborales, como es el caso de los teletrabajadores. En esta política se deben plasmar acciones de formación del personal sobre cómo usar correctamente la tecnología y evitar así “el riesgo de fatiga informática”.

*e) Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública*

Este Real Decreto aparece en un tiempo de crisis sanitaria y económica provocada por la Covid-19, una situación de emergencia internacional. Ante esta situación se tomaron medidas de carácter urgente con el fin de proteger a la población y evitar la propagación del virus. Se tomaron ciertas medidas específicas en cuanto a situaciones provocadas por el contagio de los trabajadores y el consecuente aislamiento o restricción de movilidad, lo que les impedía acudir al centro de trabajo para continuar con sus tareas. A este respecto, con el fin de mantener la protección social de los trabajadores, las personas enfermas o que deban permanecer en aislamiento por posible contagio estarán, a efectos de la Seguridad Social, en situación asimilada al alta como si de una incapacidad temporal se tratase, con su correspondiente prestación económica.

Ante esta situación, muchas empresas adaptaron su forma de trabajo e implantaron la modalidad de trabajo a distancia mediante el uso de herramientas tecnológicas, lo que conocemos como teletrabajo ya que esta era la única forma de sobrevivir a esta crisis. Así en 2020 con la llegada de la pandemia y la obligación de aislamiento el porcentaje de personas que teletrabajaban pasó del 4,8% en 2019 al 10,8%, según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE).

*f) Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*

Fue la primera legislación dedicada principalmente y en exclusiva al trabajo a distancia la cuál constaba de 22 artículos distribuidos en 4 capítulos. Se trata de una disposición derogada por la Ley 10/2021, sustitutiva de la anterior y que se analizará en el apartado siguiente en profundidad.

Este Real Decreto introdujo en nuestro ámbito interno una regulación a nivel comunitario. Establece las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo, ya que no son sinónimos, sino que el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia caracterizado por el uso de herramientas tecnológicas en su ejecución. El objetivo de esta regulación fue aportar claridad y seguridad en las diversas necesidades, así como equilibrando “el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales,” además de aspectos de carácter preventivo para proteger a los trabajadores y trabajadoras de la fatiga física o mental y el riesgo de aislamiento social. Esta norma desarrolla los aspectos básicos que aparecen en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el ámbito comunitario y otras directivas, en el ámbito estatutario.

Tal y como dice el Real Decreto, este desarrolla tres aspectos ya mencionados por el Acuerdo Marco Europeo que son la definición de teletrabajo, su carácter voluntario y el derecho de las personas que realizan su trabajo a distancia (en cualquier modalidad que se ajuste a este parámetro) a las mismas condiciones laborales que las personas que realizan sus tareas desde la oficina o sede de la empresa. Así esta norma que se divide en cuatro Capítulos como se ha comentado anteriormente trata de arrojar claridad y seguridad sobre el trabajo a distancia. El primer Capítulo está destinado a las disposiciones generales y contiene artículos sobre el ámbito de aplicación; definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial; limitaciones al ejercicio del trabajo a distancia y desarrollo sobre los derechos de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación. El Capítulo II trata sobre el acuerdo de trabajo a distancia y se divide en dos secciones: voluntariedad del trabajo a distancia y el acuerdo de trabajo a distancia, esta sección contiene las obligaciones formales de dicho acuerdo, su contenido y posibilidades de modificación. El Capítulo III se divide en seis secciones y está destinado a los derechos de las personas trabajadoras a distancia y, por último, el Capítulo IV el cuál trata sobre las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Finalmente, esta norma legislativa cuenta con catorce disposiciones y un apartado de anexos.

g) *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Actualidad*

Esta Ley 10/2021, de 9 de julio es el resultado del paso del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre por el Parlamento, y se introducen en ella ciertos cambios puntuales. Estamos ante la legislación actual relativa al trabajo a distancia. La definición de trabajo a distancia y teletrabajo continúa siendo la misma que la mencionada en el apartado anterior. El objetivo principal de esta regulación es proporcionar un ordenamiento suficiente y completo que sea capaz de dar respuesta a las necesidades del sistema laboral y que respete los derechos y obligaciones de empleados y empleadores. Derechos como el principio de voluntariedad y el carácter reversible de la medida o el derecho a la igualdad de condiciones y oportunidades para trabajadores a distancia de ambos sexos. Esta Ley mantiene la estructura del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en cuanto a Capítulos y artículos se refiere y también en la mayoría de su desarrollo, aunque hay ciertos cambios en cuanto a su contenido como, por ejemplo, hay una modificación en el artículo 4 dedicado a la “igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación” añadiéndose los parámetros de edad, antigüedad, grupo o categoría profesional y discapacidad como causas de discriminación directa o indirecta. De este modo se añade a las causas de discriminación ya mencionadas en la anterior legislación una nueva causa por razón de sexo. Además, se añaden medidas que la empresa o entidad empleadora debe tomar con el fin de conseguir la igualdad de trato y no discriminación efectivamente, asegurando la igualdad de trato y prestación de apoyo y realizando los acomodamientos que sean necesarios.

Esta regulación deriva de dos textos normativos principalmente, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en el sector privado y el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en el sector público (Boltaina y Fuentes, 2022). Hasta este momento la legislación en materia de teletrabajo o trabajo a distancia no se había pronunciado en el sector público y toda la regulación anterior se dedicaba al sector privado.

### **3. Desarrollo normativo en el ámbito público**

En este apartado se realizará una aproximación a la regulación específica sobre trabajo a distancia y teletrabajo para el ámbito público. Esta regulación es breve en comparación con el desarrollo normativo del ámbito privado y está destinada al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración Pública según los términos establecidos en el TREBEP.

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

El Real Decreto-Ley 29/2020 es el marco regulatorio básico en cuanto a teletrabajo en la Administración Pública, aunque no se puede perder de vista el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre el cual hemos comentado anteriormente, ya que es directamente aplicable al personal del servicio de empresas públicas y fundaciones del sector público (Jiménez Asensio, 2020). En 2020, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública inició un proyecto de ley que se convirtió en el citado Real Decreto-Ley 29/2020 y al mismo tiempo el Ministerio de Trabajo elaboraba el proyecto de ley que se convirtió en el Real Decreto-ley 28/2020.

Gracias al desarrollo del Real Decreto-Ley 29/2020 (RDLTEP) se introdujo un nuevo artículo 47 bis) al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los motivos que llevaron al legislador al desarrollo del RDLTEP fueron diversos y extensos como aparecen en la exposición de motivos, aunque el desarrollo legislativo fue más bien escaso (Jiménez Asensio, 2020). El objetivo principal se centra en “configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos” con el fin de que las Administraciones Públicas desarrollen sus normativas dedicadas al teletrabajo bajo sus potestades de autoorganización. Los términos en los que se llevará a cabo serán objeto de negociación colectiva. Lo que parece decir la norma es que cada nivel administrativo desarrollará sus propios “instrumentos” siempre de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-Ley sobre la materia. Vemos como la Administración a nivel de Comunidad Autónoma desarrolló su propio instrumento, en el ámbito de la Comunidad Valenciana con el Decreto 49/2021,

de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

Se encuentran en la normativa vigente de 2022 (Ley 10/2021 y Real Decreto-ley 29/2020) dos diferencias principales (Boltaina y Fuentes, 2022):

- En primer lugar, se encuentran diferencias en cuanto a la conceptualización, mientras que en el sector privado la legislación habla de “trabajo a distancia” y “teletrabajo” como subespecie del anterior, en el sector público la escasa legislación trata exclusivamente del “teletrabajo”. El teletrabajo implica mantener una conexión a internet y el uso de herramientas como ordenadores y todas las cuestiones que puede conllevar este hecho como, por ejemplo, el coste de dichas herramientas o la formación que es necesario impartir para su uso. El trabajo a distancia no necesariamente lleva implícito el uso de las tecnologías, aunque sí la realización del trabajo en un lugar fuera de la sede u oficinas de la empresa o entidad pública.
- Y, en segundo lugar, la regulación del ámbito público es muy escasa puesto que se limita a la incorporación de un nuevo artículo 47 *bis* en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en relación con la extensión de la regulación sobre “trabajo a distancia” del ámbito privado. De acuerdo con Boltaina y Fuentes la voluntad de los dos reales decretos ley fue diferente. Mientras el Real Decreto-Ley 28/2020 (RDLTD) fue “auténtico”, el Real Decreto-Ley 29/2020 es básico y da pie a su desarrollo en cada entidad pública de menor tamaño, recayendo generalmente sobre entidades locales. Esto da autonomía y cierto poder a los sindicatos como a la CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) para aprobar acuerdos perjudiciales para el servicio público gracias a la presión que se puede ejercer en la negociación colectiva en favor del empleado público.

No obstante, las tres regulaciones (Real Decreto-Ley 28/2020, Ley 10/2021 y Real Decreto-Ley 29/2020) apuestan por el modelo de trabajo a distancia como nueva forma de trabajo que llega para quedarse, aunque en el ámbito público suscita problemas, ya que desde que la situación de aislamiento, promotora de esta subespecie laboral, llegó a su fin, se han planteado quejas constantes entre la ciudadanía que ve deficiencias en el sistema en diversos ámbitos como puede ser la educación o la sanidad.

Como se ha comentado anteriormente el Real Decreto-Ley 29/2020, desemboca en el artículo 47 *bis*, que cuenta con una breve extensión en relación con el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021 y esto conlleva que haya lagunas y puntos dudosos.

El artículo 47 bis de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público considera el teletrabajo como “aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.” Existe una característica imprescindible que debe cumplir esta modalidad de trabajo a distancia en la Administración Pública y es el uso de las TICs, lo que no ocurre en el caso del RDLTD que habla abiertamente y en todas sus variantes de la figura de trabajo a distancia como se aprecia en el art. 2 (Jiménez Asensio, 2021). De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes a considerar es la evaluación que la Administración Pública debe llevar a cabo en relación a la posibilidad, según las características de los diversos puestos de trabajo existentes, de desempeñar las tareas de forma telemática, asegurando además del derecho a la adaptación y la flexibilidad teniendo en cuenta las necesidades de la Administración, que se respeten los derechos de la ciudadanía a “relacionarse con la administración pública mediante atención física y por papel.”

De acuerdo con el apartado 2 del art. 47 bis del EBEP, “la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada”, lo que parece conllevar una solicitud por parte del empleado y será además compatible con la modalidad presencial, por lo tanto, se podrá alternar el trabajo prestado presencialmente con el telemático. No existe en este caso período de referencia alguno, al contrario de lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2020 conforme al que se entenderá “que es 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.” El desarrollo de este Estatuto se apoya en la negociación colectiva del ámbito correspondiente y siempre con el objetivo de integrar este nuevo modelo de trabajo para “contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.”

Se establece en el apartado 3 del art. 47 bis del EBEP la obligación por parte de la Administración pública de garantizar las condiciones de igualdad en cuanto a derechos y deberes se refiere en relación con los trabajadores que prestan su trabajo de forma

presencial. En el ámbito privado los derechos tales como la igualdad de trato o la no discriminación están desarrollados en el artículo 4 del RDLTD, mucho más extenso y detallado. La Administración también tendrá la obligación de proporcionar los “medios tecnológicos” a las personas que trabajen en esta modalidad para el desarrollo de su actividad. La conceptualización utilizada en este caso parece llevar a confusión, ¿qué podemos considerar como “medios tecnológicos”? Parece claro que las herramientas como ordenadores o teléfonos deberían proporcionarse, pero ¿entrarían también, por ejemplo, las conexiones a internet? Todo ello será delegado a la negociación colectiva en la que los sindicatos tomarán la palabra intentando conseguir siempre las condiciones más beneficiosas.

Por último, el apartado 5 del art. 47 bis del EBEP establece que “el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”, lo que parece conllevar que el Real Decreto-Ley 28/2020 no actuará ni siquiera con carácter complementario, lo que trae muchos problemas en la práctica debido a la escasa regulación sobre teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo. No obstante, a los empleados del ámbito público empresarial o fundacional les será de aplicación el Real Decreto-Ley de Trabajo a Distancia (Jiménez Asensio, 2021).

El teletrabajo en la Administración Pública fue regulado por primera vez con mucha rapidez tras la pandemia ocasionada por la Covid-19, se esperaba mucho más de la introducción del teletrabajo en el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público ya que solo se introdujo un nuevo artículo 47 *bis* que trataba sobre el tema. El teletrabajo es para los empleados públicos voluntario y reversible y no debe suponer merma alguna en cuanto a derechos se refiere en comparación con trabajadores de la misma categoría que presten sus servicios presencialmente. Recientemente el Gobierno ha comenzado a tramitar la nueva Ley de La Función Pública, cuyo anteproyecto fue aprobado en Consejo de Ministros el 16 de marzo de 2023<sup>12</sup>. Se pretende tramitar por vía de urgencia por lo que se prevé que salga a la luz en cuatro o cinco meses y ya se han podido observar las escasas menciones a la figura del teletrabajo<sup>13</sup> (Díaz, 2023). Muchos sindicatos como la

---

<sup>12</sup> Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado disponible en: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-149-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-149-1.PDF) (consulta 15/07/2023)

<sup>13</sup> Noticia del Periódico El Economista disponible en: <https://www.economista.es/empleo/noticias/12202133/03/23/Los-funcionarios-sin-teletrabajo-por-ley-sera-temporal-voluntario-y-reversible.html> (consulta: 15/07/2023)

CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) no están de acuerdo con el anteproyecto de esta Ley y critican que la Administración no ha regulado debidamente la figura del teletrabajo. Además, el Ejecutivo subraya que el teletrabajo “no es un derecho de los empleados públicos” (Díaz, 2023). Se mantiene el carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia añadiéndose la nota de la temporalidad y además se indica que “la prestación de un servicio mediante teletrabajo tendrá que ser ‘expresamente autorizada’ y tendrá que ser compatible con la presencial. De ello entendemos que el empleado público debe mostrar con antelación su deseo de teletrabajar y deberá ir acompañado de una razón suficiente para que la Administración de respuesta positiva a su petición. Además, tan solo se recurrirá a esta figura con el fin de contribuir a una mejor organización de la Administración. Por lo que podemos deducir que el teletrabajo será algo ocasional y es discrecional por parte de la Administración, aunque también se podrá acudir a él por razones justificadas del empleado en concreto. Para concluir, la Administración tiene la potestad de “requerir la presencia física” de la persona teletrabajadora en su centro de trabajo, aunque todavía no se conocen bien todas las condiciones que rodean esa facultad (Díaz, 2023). De todo lo comentado se deduce que se antepone el interés y buen funcionamiento del sector público ante las necesidades del empleado que puede solicitar, pero no tiene ningún tipo de garantía, lo que puede suponer que no se esté prestando la suficiente atención a esta parte de la ecuación (Padilla Ruiz, 2022)<sup>14</sup>.

#### **4. Desarrollo normativo en el ámbito de la Comunidad Valenciana**

Según lo comentado en el apartado anterior, parece que llevar a cabo una regulación sobre el teletrabajo corresponderá a las entidades locales que la desarrollarán de acuerdo con lo expuesto en el art. 47 bis EBEP, lo que les da a estas corporaciones manga ancha y cierta flexibilidad, ya que lo establecido en el Estatuto es escaso.

##### *a) Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana*

La Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana entró en Vigor a partir del 20 de abril de 2021. Se trata de una ley extensa que regula todos los aspectos relacionados con la función pública valenciana, su gestión y organización y la “determinación del régimen jurídico

---

<sup>14</sup> Información extraída del Blog: Gestión de personas y Administración Pública. Disponible en: <https://pedropadillaruiz.es/teletrabajo-de-los-empleados-publicos/> (consulta 14/07/2023)

del personal incluido en su ámbito de gestión”. Esta Ley desarrolla el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Esta Ley trata sobre el teletrabajo en dos artículos diferentes. En primer lugar, en el artículo 52 dedicado a los “Planes de ordenación de recursos humanos”, planes que podrán contener medidas de teletrabajo para la flexibilización de la localización del puesto de trabajo en orden a una mejor gestión de los recursos humanos. Y, en segundo lugar, en el apartado 2 del artículo 76 destinado a los “derechos individuales”. En este segundo apartado se habla del teletrabajo como medida a la que el personal empleado público podrá acceder. Todo lo relacionado con el teletrabajo que no se encuentre regulado en esta Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana o en su reglamento de desarrollo será “objeto de mesa de negociación colectiva.”

b) *Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat*

La Comunidad Valenciana fue de las primeras en adaptarse a los cambios legislativos en cuanto a teletrabajo con la entrada en vigor el 13 de abril de 2021 del Decreto 49/2021, de 1 de abril. Regulación caracterizada por establecer el máximo de 3 días de teletrabajo semanales para los funcionarios al servicio de la Comunidad Valenciana como indica el artículo 6 del Decreto 49/2021 (Servera, 2023). El objetivo principal de la regulación de esta nueva modalidad de trabajo es adaptar la organización de la Administración de la Generalitat a la nueva realidad con la introducción de nuevas herramientas tecnológicas, que han llegado para quedarse (art.1 Decreto 49/2021).

Se entiende como definición de teletrabajo “la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el personal empleado público puede desarrollar el contenido competencial del puesto de trabajo, si las necesidades del servicio lo permiten, fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación” (art.2 Decreto 49/2021).

Podrán prestar sus servicios en régimen de teletrabajo los que ocupen puestos que “puedan ser ejercidos de forma autónoma y a distancia” atendiendo a sus características y los medios requeridos para su desarrollo. Se establecen limitaciones a su ejercicio para

aquellos trabajos que deban ser desempeñados presencialmente y además se hace una enumeración de los que, en todo caso, salvo casos específicos, mantiene la prohibición de llevarlo a cabo como, por ejemplo: el personal de emergencias o los trabajadores que presten atención e información presencial en las oficinas de registro (art.3 Decreto 49/2021). Además, en la unidad administrativa en concreto siempre deberán permanecer al menos el 20% del personal y un día de la semana deberá coincidir toda la plantilla (Servera, 2023).

En el artículo 4 se establecen una serie de requisitos que las personas solicitantes deberán cumplir y mantener durante todo el período en el que se presten los servicios bajo la modalidad de teletrabajo:

- “Estar en situación de servicio activo.”
- “Haber desempeñado el puesto de trabajo que ocupa durante periodos que sumen al menos tres meses, dentro de los últimos dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud o a la de la declaración de la situación administrativa con reserva de puesto.”
- Ser titular de un puesto de trabajo incluido en el correspondiente programa de teletrabajo.
- En el lugar desde el que se preste el trabajo se deben tener en cuenta las medidas de prevención de riesgos.

Este Decreto 49/2021 delega en el programa de trabajo específico muchas cuestiones. El programa de trabajo es “el instrumento de planificación y gestión del empleo público en la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el ámbito de la Administración de la Generalitat.” En él constarán los elementos concretos de aplicación a la tipología de los puestos de trabajo incluidos en el mismo. Delega, por ejemplo, el establecimiento de la duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo (art.5 Decreto 49/2021), también en el programa se podrán establecer “atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo que se incluyen en él, la distribución de la jornada semanal y el sistema de control concretos, sin que en ningún caso el número de días de modalidad presencial pueda ser inferior al previsto en el apartado 1 de este artículo.”

Algunas cuestiones importantes aparecen en el artículo 6. La jornada de trabajo semanal podrá incluir un máximo de tres días de teletrabajo y no se podrá fraccionar la jornada

diaria, es decir, no podremos hacer en un día el trabajo en las dos modalidades. El hecho de teletrabajar no alterará el cumplimiento de la jornada establecida ni el derecho al descanso necesario y obligatorio. En ciertos casos de necesidad se podrá privar al sujeto de la realización del trabajo telemáticamente con causa justificada y siempre que se avise con un mínimo de 24 horas de antelación.

Al realizar el trabajo desde otro lugar que no sea la unidad administrativa, lo que implica que no se contará con supervisión directa del trabajo, lleva a la Administración a pensar en un nuevo modo de evaluar el desempeño fijando el control del trabajo con el cumplimiento de los objetivos o resultados fijados previamente. Además, se podrán establecer horarios en los que el teletrabajador deberá mantener una interconexión con el resto del personal de la unidad por necesidades del servicio. Los medios tecnológicos deberán ser proporcionados por la Administración al igual que la formación necesaria para su correcto desarrollo y de nuevo delega en el personal a cargo de realizar el programa de teletrabajo, su concreción (art.8 Decreto 49/2021). En esta norma se aprecia la flexibilidad y adaptación a situaciones concretas con los programas y planes de teletrabajo.

Se prevé también el uso de esta nueva modalidad de trabajo para el caso de situaciones de crisis como la que desencadenó la Covid-19, se dedica el Capítulo III de este Decreto 49/2021 a su regulación y por último el Capítulo IV es el dedicado al “control y seguimiento” para lo que se crea una “Comisión de control y seguimiento del teletrabajo en la Administración”.

En general se trata de un Decreto que consta de 25 artículos y algunos autores consideran que su contenido debe ser revisado con el fin de que este derecho sea “una realidad”. “La sobrevalorada presencialidad está en devaluación y comienza a tener protagonismo la productividad y los objetivos. Estamos cambiando el paradigma de la administración pública y el teletrabajo es un instrumento fundamental”, afirmó Trinidad Martínez, presidenta de la Asociación Valenciana de Técnicos de Personal de la Administración Local, en una jornada organizada por Levante-EMV y UGT-Serveis Públics PV, bajo el título «La administración pública del siglo XXI: igualdad y nuevas formas de organización del trabajo». Se trata de favorecer la agilidad y flexibilidad del proceso en referencia al teletrabajo e incluir la “perspectiva de género”, “partiendo del concepto de corresponsabilidad y dejando atrás la idea de que se trata de una medida de conciliación,

un peso que recae en mayor medida en las mujeres”, puntualizaba Mayte Montaner, secretaria general de la Federación de Empleados de Servicios Públicos UGT PV.<sup>15</sup>

En conclusión, la regulación sobre teletrabajo en el ámbito privado es mucho más extensa y detallada que en el ámbito público a nivel nacional. En el caso del ámbito público su regulación ofrece mucha libertad y flexibilidad a las unidades administrativas inferiores para el desarrollo y establecimiento de esta figura, lo que por una parte es un aspecto negativo ya que cada unidad administrativa estará regulada de una forma y será diferente al resto, aunque por otra parte podría ser un aspecto positivo ya que otorga la posibilidad de adaptar esta modalidad al caso concreto, dejando muchos aspectos en la negociación colectiva y en los programas de trabajo de las unidades administrativas. A mi parecer, el ofrecer esta flexibilidad a las unidades administrativas inferiores es una gran oportunidad de adaptación y negociación para conseguir las mejores condiciones que beneficien tanto a empleados como a la propia Administración, no obstante, la regulación a nivel de Comunidad Autónoma debería regular más detalladamente ciertos aspectos, como por ejemplo en el caso de la formación en el uso de las tecnologías con el fin de no causar menoscabo en el servicio prestado a la población. La formación prestada a los empleados públicos debería estar regulada detalladamente y seguir un procedimiento escrito. Además, en ciertos ámbitos como la sanidad debe existir una prohibición expresa sobre la realización de teletrabajo por la naturaleza de la prestación, al igual que ocurre con las consultas telefónicas ineficaces en muchas ocasiones.

### **3. CAPÍTULO II. VENTAJAS, INCONVENIENTES Y LIMITACIONES DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

El teletrabajo tiene diferentes repercusiones tanto en el ámbito privado, donde repercuten a empresarios y trabajadores, como en el ámbito público, en el que además de la administración y los vinculados a ella a través de relación funcional o laboral, también la sociedad asume estas implicaciones. Ciertamente el teletrabajo trae consigo un abanico de ventajas que afectan a ambas esferas entre las que destaca la conciliación de la vida laboral y personal, también conlleva una serie de dificultades que tenemos que saber identificar y poner solución, como el caso de la brecha de género que aparece entre

---

<sup>15</sup> Noticia del Periódico El Levante disponible en: <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2023/05/01/teletrabajo-jornada-35-horas-igualdad-valencia-86726580.html> (consulta 11/07/2023)

trabajadores de ambos sexos comúnmente en salario y oportunidades debido al teletrabajo, ya que esta útil herramienta puede llegar a ser inservible e incluso perjudicial para nuestra organización sin un uso adecuado de la misma.

## **A) Ventajas del teletrabajo en la Administración pública**

A continuación, se enumeran las principales ventajas que aporta el teletrabajo a la Administración Pública y a sus trabajadores:

### **1. Ventajas del teletrabajo para el funcionario/a**

Tras la revisión y comparativa de varios artículos como el publicado por la revista Ocronos<sup>16</sup> o por Concepción Campos<sup>17</sup> se llega a la conclusión de cuáles son los principales beneficios que el teletrabajo ofrece a los empleados públicos.

#### **- Conciliación laboral y familiar**

La principal a destacar sería la mejor conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. La estabilidad y felicidad en el trabajo depende muchas veces de ello, ya que la mayor parte de nuestro tiempo de vida se divide en estos dos espacios.

Además, es uno de los aspectos más importantes que las personas tienen en cuenta en el momento de elegir un trabajo o continuar en el mismo. El teletrabajo ofrece al trabajador la posibilidad de organizar sus tareas familiares y personales y sacar el máximo provecho a su tiempo.

#### **- Menor gasto económico**

En segundo lugar, al teletrabajar reducimos el gasto económico en varios aspectos que dependen del tiempo y lugar de trabajo. El gasto económico que supone desplazarse al centro de trabajo ya sea en vehículo propio o transporte público, contribuyendo por otro lado al bienestar del planeta evitando la contaminación. Y en menor medida las comidas fuera de casa y el gasto en vestuario.

---

<sup>16</sup> Artículo en la Revista Médica Online Ocronos disponible en: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/035-teletrabajo-crece-brecha-salarial-hombres-mujeres.html> (consulta 11/07/2023)

<sup>17</sup> Información extraída del blog: Concepción Campos Masqleyes disponible en: <https://concepcioncampos.org/ventajas-y-dificultades-del-teletrabajo-claves-en-la-regulacion-post-covid/> (consulta 11/07/2023)

En cuanto a las comidas, el hacerlas en casa no solo te permitirá ahorrar, sino que también podrás adaptar tu alimentación de modo que sea más saludable, lo que finalmente nos llevará a un mejor desarrollo y productividad.

- Flexibilidad horaria

Posibilidad de adaptar el horario en función de las necesidades. Además, al evitar los desplazamientos, aunque estos no son de trabajo efectivo, ahorrarás tiempo que podrás emplear en otras tareas.

- Reducción del estrés

Realmente esto depende mucho de las personas a nivel individual, ya que lo que para un grupo puede ser un inconveniente, para otros puede ser un alivio el no estar rodeado de estímulos que impiden tu concentración. Al no tener distracciones, aumenta la productividad. El poder adaptar el entorno de trabajo a nosotros mismos nos permite crear un estado de serenidad y estabilidad emocional, que mejora nuestro ánimo y productividad.

Aunque estos son los más comunes entre todos los trabajadores puede haber otros beneficios interesantes y según el caso concreto como por ejemplo el desarrollo de una mayor autonomía en el trabajo para una persona independiente con buenas capacidades de gestión. Esto puede ser una ventaja o una desventaja según las facultades de la persona en específico.

En el caso de personas con cargas familiares, el teletrabajo supondría para ellos la posibilidad de entrar o mantenerse en el mercado laboral como ha ocurrido con las mujeres que durante años han tomado la decisión de permanecer en casa al cuidado de los niños y que, con esta medida, es posible para ellas volver ejercer una actividad profesional sin dejar de lado las cuestiones familiares.

## **2. Ventajas del teletrabajo para la Administración**

Las principales ventajas para la Administración Pública a grandes rasgos podrían ser una mejora en la conciliación de la vida laboral y personal, disminución de los costes de producción y una optimización del tiempo.

Se ofrece a continuación una breve enumeración de las más destacables:

- Menor gasto económico

El tener a la plantilla trabajando desde casa permite a las administraciones reducir muchos gastos fijos como serían: la luz, el agua, el internet, la infraestructura de las oficinas, etc.

- Aumento de la productividad

Tener teletrabajadores implica desarrollar un nuevo sistema de control, como puede ser, por ejemplo, el trabajo por objetivos, ya que en este caso el tiempo no sería un medidor efectivo. Los trabajadores deben conseguir los objetivos establecidos previamente por la administración lo que supone un incentivo al cumplimiento de estos.

Continuando con esta cuestión, el teletrabajo proporciona mucha flexibilidad a la persona para adaptar su jornada laboral a su estilo de vida, pudiendo aprovechar las horas en las que se es más productivo para realizar estas tareas.

Al poder gestionar tu tiempo y realizar las tareas laborales en un ambiente cómodo y relajado, aumentas la concentración y la productividad, lo que nos lleva a la satisfacción laboral.

- Captación y retención del talento

Para la Administración al igual que para las organizaciones uno de los mayores activos son los trabajadores. De ahí la importancia de formar un equipo sobre el pilar de profesionales talentosos del sector. Contar con buenos profesionales al servicio de la Administración mejora la calidad de vida de la ciudadanía que agradecerá al Estado la buena gestión de sus contribuciones y este se beneficiará de ello. La práctica del teletrabajo ayuda a retener el talento que cada vez busca más esta figura en sus relaciones profesionales.

- Actualidad y competitividad

Esta modalidad de trabajo implica que la Administración y las personas que forman parte de ella deban estar en contacto con las nuevas tecnologías y actualicen dichos conocimientos constantemente. Los trabajadores tienen la obligación de dominar las herramientas digitales con el fin de no perder calidad ni efectividad en la ejecución de sus funciones.

- Conciliación personal y familiar.

Se ve el teletrabajo como una herramienta que proporciona a los empleados públicos las medidas necesarias para la conciliación familiar, derecho reconocido en el artículo 14 del TREBEP.<sup>18</sup>

Esto es tan solo una muestra de la gran variedad de beneficios que implica el teletrabajo, hay otros que merecen una mención especial, como la reducción del absentismo laboral o la mejora de la imagen social por parte de la Administración.

En cuanto a la sociedad en conjunto son diversos los beneficios que esta modalidad de trabajo ofrece, como por ejemplo la creación de nuevos puestos de trabajo al alcance de personas en situación de discapacidad, una Administración Pública más inclusiva y al servicio de todos. También supone, el trabajar desde el domicilio un menor uso del transporte como se ha comentado, lo que disminuiría el tráfico reduciendo las cifras de accidentes y los niveles de contaminación.

## **B) Desventajas y limitaciones del teletrabajo en la Administración pública**

El teletrabajo es una herramienta que debe ser utilizada adecuadamente para que su uso favorezca los resultados de la organización y los personales, sin que su uso suponga un empeoramiento en la “eficacia y eficiencia de las Administraciones públicas” (Flórez Pérez, 2022). El teletrabajo supone un ejercicio de adaptación por parte de la Administración y de los empleados públicos que deben aprender a realizar su trabajo de un nuevo modo mediante el uso de las nuevas tecnologías. No solo ellos deben adaptarse, sino también la población que verá como el modo de interactuar con la Administración y sus diferentes servicios cambia, aunque hay ciertos puestos de trabajo que por su naturaleza deberían quedar excluidos del teletrabajo como podría ser el personal de limpieza o, a mi parecer, el equipo sanitario. La ciudadanía debe aprender a interactuar con la Administración mediante el uso de las nuevas tecnologías, esto lo hace más asequible para ciertas personas, pero, en cambio, resulta una ardua tarea para otras. Me refiero principalmente a las personas de mayor edad que se ven obligadas a aprender nuevos mecanismos desconocidos para ellos. “Esto ha supuesto que tanto ciudadanos/as como empleados/as públicos hayan tenido que adaptarse a una serie de cambios drásticos

---

<sup>18</sup> Información extraída del Blog: GoKoan ¿Pueden los funcionarios hacer teletrabajo? Actualizado en 2023]. Disponible en: <https://www.gokoan.com/blog/teletrabajo-funcionarios/> (Consultado: 06-07-2023).

que han entorpecido en muchos casos, el normal desarrollo de los servicios” (Flórez Pérez, 2022).

A continuación, se enumeran las principales desventajas que aporta el teletrabajo a la Administración Pública y a sus trabajadores:

### **1. Desventajas del teletrabajo para el funcionario/a**

Los principales inconvenientes del teletrabajo para las personas trabajadoras son el aislamiento social, crecimiento del estrés familiar y el aumento de la brecha de género. A continuación, se hace una breve enumeración de los más relevantes:

- Estrés familiar y personal relacionado con las demandas del hogar mientras se ejerce la actividad profesional.

El ejercer las labores profesionales desde el domicilio personal implica unir ambas obligaciones y fuerza a las personas a gestionar sus tareas en un mismo espacio y tiempo, combinando así vida privada y obligaciones laborales. Esto no solo repercute en ellos, sino que todos los convivientes se ven afectados al tener que compartir un mismo lugar teniendo cada uno que atender sus propios deberes. Esto genera estrés u otros problemas psicológicos derivados del anterior. Es necesario desarrollar un alto nivel de autodisciplina para poder organizarse y separar las tareas con el fin de atenderlas a su debido tiempo de la forma más eficiente posible.<sup>19</sup>

- Inconveniente para el desarrollo de carreras <sup>20</sup>

Muchos trabajadores tienen el temor de que realizar el trabajo desde un lugar remoto sin la supervisión directa de sus superiores o el simple hecho de estar algo “desconectado de la oficina” puede suponer un perjuicio en sus derechos y aspiraciones. Creen que las organizaciones verán algo negativo en la ejecución de su trabajo y se preguntan... ¿Podremos ascender si no vamos a la oficina?

- Aislamiento del empleado público

---

<sup>19</sup> Información extraída del Blog: OSINSA Teletrabajo: Ventajas y desventajas (31 de agosto de 2013) Disponible en: <https://www.osinsa.org/2013/08/31/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/> (consulta: 08/07/2023)

<sup>20</sup> Información extraída del Blog: COBEE Así puede influir el teletrabajo en la carrera profesional disponible en: <https://cobee.io/blog/teletrabajo-carrera-profesional/> (consulta 19/07/2023)

La carencia de ambiente laboral lleva en muchas ocasiones a mantener menos relaciones personales con los compañeros de trabajo y ello a una situación de aislamiento y soledad que a la larga llevará a los empleados a soportar una serie de problemas de tipo psicológico, la frustración y a la desmotivación por el trabajo. Estos problemas suponen la pérdida de interés y la reducción de la implicación del empleado en la organización. No hay vínculo de equipo.

- No tener las herramientas necesarias para desarrollar su labor

Los funcionarios del Estado que venían desarrollando su actividad laboral de forma presencial no tenían por qué contar con los medios y conocimientos necesarios para desarrollar su actividad de forma telemática. Durante los primeros meses de la pandemia, la cual sorprendió a todos, incluso a la Administración, hizo que los empleados públicos tuvieran que realizar sus labores profesionales con herramientas personales ya que la Administración no tuvo previsión ni recursos suficientes para proporcionar a cada empleado un equipo adecuado de trabajo. No obstante, tras la publicación del Real Decreto-Ley 29/2020 la Administración tuvo que hacerse cargo de estos gastos de acuerdo con el apartado 4 del art. 47 bis del EBEP que dice que la Administración tendrá la obligación de proporcionar los “medios tecnológicos” a las personas que trabajen en esta modalidad para el desarrollo de su actividad.

A ello se suma la población que desconoce o carece de tecnología adecuada para interactuar con la Administración como las personas de mayor edad o con pocos recursos económicos que no podrán disfrutar de los servicios que proporciona la Administración como puede ser la sanidad o la educación a las que todos los ciudadanos tienen derecho.

- Aumento de la brecha de género

Las mujeres han sido tradicionalmente las que han desarrollado el papel de amas de casa y han adoptado todas las responsabilidades familiares. Aunque el mundo lucha cada día por derribar las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, todavía quedan restos de los antiguos pensamientos. Por esta razón actualmente las mujeres, siguiendo unas normas sociales y culturales no escritas, son las que optan en mayor medida por realizar teletrabajo. Esto las aleja del ámbito profesional perpetuando este rol de madre y ama de casa. Uno de los grandes problemas que pueden surgir es que la atención a estas responsabilidades domésticas interfiera con el trabajo a realizar evidenciando así las desigualdades en cuestión de género a causa del teletrabajo.

- Problemas de ciberseguridad

Como se ha comentado en apartados anteriores, la pandemia y las restricciones que ella conllevó nos pillaron desprevenidos y tanto las organizaciones privadas como la Administración no estaban preparadas para afrontar la situación, por lo que muchos trabajadores se vieron obligados a teletrabajar utilizando sus propios medios tecnológicos. “El uso de dispositivos personales para trabajar puede provocar problemas de ciberseguridad que, en el caso de la Administración pública, son especialmente graves dada la sensibilidad de los datos que manejan” (Rodríguez, 2022).

El Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) está en contra del uso de “dispositivos personales para fines profesionales” por diversas causas ya que se puede perder información o ser utilizada para otros fines, lo que supone un gran riesgo para la privacidad.

- Falta de formación

La Administración, al igual que las organizaciones privadas, no estaba preparada para el teletrabajo, no existía antes del comienzo de la pandemia ningún “plan” para situaciones graves como la que se vivió en 2020 en el que se estableciese un protocolo para formar y dotar a sus trabajadores de las capacidades necesarias y los conocimientos para llevar a cabo su trabajo de forma telemática, por lo que todo ello se ha ido aprendiendo sobre la marcha. “Los sindicatos denuncian que hasta la fecha los funcionarios que trabajan en remoto no han recibido ningún tipo de formación para manejar herramientas de teletrabajo” (Rodríguez, 2022). La Administración ha intentado ponerse al día y actualmente cuenta con algunos cursos breves como por ejemplo la formación para el teletrabajo que ofrece el IVAP (Instituto Valenciano de Administración Pública). Un curso de 20 horas dirigido a los empleados y que se imparte a través de Internet. Este es un tema complejo e importante ya que la carencia de conocimientos puede llevar a otros peligros de ciberseguridad. “El Centro Nacional de Inteligencia (CNI) alertó que el paso de un día para otro al teletrabajo para las instituciones públicas, en marzo de 2020, obligó a abrir ‘las puertas’ sin haber evaluado los riesgos ni la existencia de medidas técnicas y organizativas mínimas para reducir al máximo el peligro en materia de seguridad y privacidad” (Boltaina y Fuentes, 2022).

- Desprotección de datos personales

Este problema puede derivar del anterior. Los ciberataques son peligrosos, los ciudadanos y empleados públicos pueden ver como su información personal y privada corre peligro ante la falta de protección.<sup>21</sup>

Son muchos los inconvenientes del teletrabajo para los funcionarios, la falta de previsión y recursos ante la incorporación del teletrabajo en la Administración es evidente y aunque también tiene muchas ventajas, la inclinación en la balanza es negativa. La Administración debe regular esta particular figura, debe actualizarse.

## **2. Desventajas del teletrabajo para la Administración**

La Administración también cuenta con una serie de inconvenientes en cuestión de teletrabajo, algunos de estos desafíos podrían ser la supervisión del trabajo y eficiencia, protección de la salud y seguridad laboral o mecanismos alternativos de motivación. Se nombran a continuación algunos ejemplos:

- Sistemas informáticos colapsados

La falta de infraestructura o el uso de aplicaciones poco ágiles e inadecuadas puede ser la causa de que los sistemas informáticos utilizados por la Administración pública queden colapsados y no funcionen dejando así las demandas de los ciudadanos sin atender. Esto crea un sentimiento de decepción e incredulidad en la población ya que no se les presta un buen servicio de acuerdo con sus expectativas por las contribuciones realizadas.

- Inversión en equipamiento y formación

La Administración debe proporcionar a sus empleados todo lo necesario para el normal desarrollo de su trabajo, “un equipo informático con tarjeta de datos y aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como formación” (Garea, 2022).

- Menor compromiso laboral

---

<sup>21</sup> Información extraída del Blog: GoKoan ¿Pueden los funcionarios hacer teletrabajo? Actualizado en 2023]. Disponible en: <https://www.gokoan.com/blog/teletrabajo-funcionarios/> (Consultado: 06-07-2023).

El hecho de no tener una relación laboral presencial o una supervisión directa puede llevar al trabajador a alejarse mentalmente de la Administración y perder el vínculo con ella. Esto ha sido muy estudiado y se ha llegado a la conclusión de que “las personas que trabajan todo el tiempo desde su casa tienen el doble de probabilidades de perder su ‘engagement’ respecto a aquellos que teletrabajan menos del 20% de su tiempo” (Clifton, 2021).

Estos inconvenientes generados por el trabajo a distancia afectan evidentemente a toda la sociedad. Los ciudadanos se alejan y se aíslan de las instituciones sociales y existe la necesidad imperante de adaptar constantemente los sistemas legales vigentes que deben estar actualizados y en sintonía con el mundo profesional que nos rodea, intentando paliar todos estos problemas que surgen en la práctica. Es una inversión de tiempo y dinero, un cambio continuo que implica a toda la sociedad.

### **3. Limitaciones en el ejercicio del teletrabajo para ciertos colectivos**

Existen ciertas limitaciones al ejercicio del teletrabajo que podemos dividir en 3 tipos principalmente: “las subjetivas, las objetivas relativas al puesto de trabajo y las que tienen que ver con el modo en el que se accede al teletrabajo” (Moll Noguera, 2022).

De acuerdo con las limitaciones subjetivas, hay ciertos grupos profesionales que no podrán acceder a esta figura de trabajo a distancia debido a las características particulares de las actividades que lleven a cabo, no todo el personal al servicio de la Administración pública se encuentra dentro del ámbito subjetivo de aplicación del teletrabajo. De este modo, según el Acuerdo de la Administración General sobre desarrollo del teletrabajo en la AGE de 2021 quedan exceptuadas del teletrabajo las siguientes profesiones:

- Jueces, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia
- Miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- Miembros de las fuerzas armadas
- Trabajadores de establecimientos sanitarios
- Trabajadores de establecimientos docentes

En cuanto a las limitaciones objetivas, no todos los puestos de trabajo pueden ser desempeñados bajo esta modalidad ya que hay ciertos aspectos imparciales del puesto de trabajo que no son “susceptibles” de ser desempeñados bajo esta modalidad de trabajo (Moll Noguera, 2022). La determinación de los puestos con limitaciones a su ejercicio corresponde a cada departamento u organismo público de nivel inferior que será el encargado de establecer los criterios que deben cumplir los diferentes puestos de trabajo para poder trabajar telemáticamente. Un ejemplo de estos puestos pueden ser los bomberos, conserjes de las distintas dependencias o personal de seguridad, limpiadores, jardineros, etc.

En tercer lugar, en cuanto a las circunstancias en el acceso al teletrabajo, existen dos alternativas distintas, la primera será a través de una convocatoria pública y la segunda a través de solicitudes previas que deben obtener una autorización. En ambos casos se exigirá un informe previo a la autorización. En caso de su denegación, la Administración deberá justificar su decisión. Si por el contrario el resultado es positivo, entre empleado y Administración se redactará un “acuerdo de teletrabajo” en el que aparecerán por escrito todas las condiciones en las que se desarrollará la prestación de trabajo de forma telemática (Moll Noguera, 2022)<sup>22</sup>.

En resumen, el desarrollo del teletrabajo durante y tras la pandemia ha afectado a empleadores, trabajadores, a la población y al sistema laboral en general. Son muchas las ventajas que el teletrabajo ofrece al mundo, aunque inciden de manera diferente dependiendo de cuál sea la postura ante esta figura. Así podemos encontrar ciertos aspectos favorables para los empleados como la conciliación laboral y familiar, la reducción del gasto en desplazamientos o la flexibilidad horaria y también encontramos algunas cuestiones beneficiosas para la otra parte del acuerdo, es decir, la Administración Pública, como por ejemplo puede ser el aumento de la productividad o la retención del talento. A pesar de esto también hay puntos negativos como pueden ser el estrés que provocan las demandas del hogar mientras se deben ejecutar las tareas pertinentes de la actividad laboral o el aislamiento, cuestiones que afectan a los empleados, además de la gran inversión que se debe hacer en equipamiento y formación o el menor compromiso laboral, problemas que inciden completamente sobre la Administración. No obstante, en

---

<sup>22</sup> Información extraída del Trabajo de Investigación El teletrabajo en la Administración Pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del Estado disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8442392.pdf> (consulta 16/07/2023)

la actualidad a pesar de estos puntos negativos parece que la población está a favor del trabajo a distancia y de su implantación permanente en la forma de trabajo de la Administración como podemos ver en los datos que arroja el siguiente informe. El 71% de la población activa prefiere teletrabajar desde su hogar y el 20% escogería una estructura mixta y únicamente un 1% de la población encuestada prefiere el trabajo completamente presencial, de acuerdo con un informe realizado por Buffer en colaboración con Nomad List y Remote OK con una muestra de 3000 trabajadores remotos de todo el mundo. De estas cifras deducimos que para la ciudadanía en general, incluidos empleados y empleadores, el teletrabajo merece la pena por sus ventajas. Aunque analizándolo en profundidad, esta modalidad de trabajo a distancia no tiene las mismas consecuencias para todos, sino que como veremos en el apartado siguiente, el teletrabajo ha incidido más sobre las mujeres que sobre los hombres y con efectos mucho menos favorables lo que ha provocado un retroceso respecto a la situación anterior a la pandemia en cuanto a derechos e igualdad efectiva.

#### **4. CAPÍTULO III. INCIDENCIA DEL TELETRABAJO EN LA BRECHA DE GÉNERO: APROXIMACIÓN AL SECTOR PÚBLICO**

Como se ha comentado en varias ocasiones a lo largo de este estudio, la implantación del teletrabajo fue rápida en el mundo laboral debido a la pandemia sufrida, el proceso se tuvo que agilizar y los trabajadores comenzaron a teletrabajar en una situación sin precedentes. La incertidumbre y la frustración se apoderó del sistema laboral en muchas organizaciones que se encontraban perdidas, sin saber ni poder reaccionar. Desde entonces la población trabajadora, que tras los días de confinamiento y teletrabajo forzado volvían a sus puestos en las oficinas o sedes de las organizaciones, buscaban lo que habían dejado atrás, esta figura que les permitía realizar su trabajo desde las comodidades del hogar y con la posibilidad de compatibilizar sus responsabilidades tanto personales como profesionales. El teletrabajo supuso un duro comienzo, pero las facilidades y comodidades que ofrecía fueron suficientes para que muchos empleados desearan continuar con este sistema de trabajo de forma permanente o alterna a la presencial. Con el paso del tiempo y el desarrollo de esta figura ciertos inconvenientes salían a la luz para los trabajadores del ámbito público, en concreto para las mujeres. Si bien el teletrabajo fue una medida favorable en cuanto a ajuste y equilibrio entre las obligaciones personales y profesionales principalmente, los datos mostraban lo contrario. El sector femenino,

protagonista en cuanto a la solicitud de esta medida, a priori favorable, fue relegado y perjudicado por su causa. Las mujeres tienen una percepción diferente del teletrabajo respecto de los hombres. El sector femenino ve el teletrabajo como una oportunidad de conciliación como se explicaba anteriormente, por el contrario, el sector masculino ve en esta figura una posibilidad de “mejorar su calidad de vida y sus condiciones laborales”.<sup>23</sup> ¿Conlleva el teletrabajo un aumento de las desigualdades entre ambos sexos en el ámbito profesional? ¿Supone un beneficio para los empleados públicos o es un cepo para la esfera femenina?

A continuación, se analizarán algunas cuestiones relativas al teletrabajo en el ámbito público y su incidencia en la brecha de género. Antes que nada, se tratará el teletrabajo como medida de conciliación laboral para trabajadores al servicio de la Administración Pública. Posteriormente se abordan las diversas causas que han propiciado el aumento de la brecha de género en el empleo público. Seguidamente, se hace un análisis sobre el impacto que tiene el teletrabajo en la brecha de género en el empleo público y sus consecuencias para el género femenino.

#### **A) Teletrabajo en la Administración Pública. Medida de conciliación laboral para los empleados públicos**

El teletrabajo se convirtió desde un principio en una medida necesaria para, a través de las nuevas tecnologías, poder continuar con las labores de la organización. Del uso de esta medida brotó un beneficio en favor de la conciliación laboral y familiar para empleados públicos que buscaban un equilibrio para compatibilizar ambos aspectos de sus vidas, cuestión que ha preocupado más al sector femenino ya que son las mujeres las que se muestran más preocupadas por sus familias y por la economía de sus hogares generalmente.<sup>24</sup> El efecto del teletrabajo sobre las carreras profesionales de las trabajadoras es mayor del que tiene sobre los hombres. La pandemia y el confinamiento alteró las áreas del mercado laboral en las que las mujeres tenían más presencia en el sector público como la administración o la sanidad, además el cierre de las instituciones

---

<sup>23</sup> Información extraída del Diari ARA Teletrabajo: una herramienta injusta para las mujeres. Disponible en: [https://es.ara.cat/estilo/teletrabajo-herramienta-injusta-mujeres\\_130\\_4211258.html](https://es.ara.cat/estilo/teletrabajo-herramienta-injusta-mujeres_130_4211258.html) (consulta 24 de agosto 2023)

<sup>24</sup> Información obtenida del Periódico online RRHHDigital Peor salud mental y menos salario, ¿es el teletrabajo beneficioso para las mujeres? Disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/155994/Peor-salud-mental-y-menos-salario-es-el-teletrabajo-beneficioso-para-las-mujeres> (consulta 20/07/2023)

educativas implicaba la necesidad de estar al cuidado de los niños durante todo el día. Con el teletrabajo fue posible compatibilizar ambas tareas, el cuidado de los hijos y el cumplimiento de los objetivos profesionales. No solo permitía que las mujeres continuasen en el mercado laboral, sino que también daba acceso a aquellas que no habían podido alcanzar este propósito debido al poco tiempo que le dejaban sus obligaciones familiares, la imposibilidad de cuadrar horarios, etc. Tras la pandemia muchas de estas mujeres que habían conseguido una posición en la Administración pública solicitaban continuar bajo esta modalidad que les permitía atender todas sus obligaciones.<sup>25</sup>

En este momento la Administración pública comienza a cuestionarse sobre la implantación del teletrabajo de forma permanente y las posibilidades que esta medida supondría en cuestión de ahorro en costes y productividad (Padilla Ruiz, 2022). No debemos olvidar que la conciliación de la vida familiar y laboral supone un derecho de las personas trabajadoras reconocido en el apartado j) del artículo 14 del TREBEP que dice así: los empleados públicos tienen el derecho a “la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” y la Administración debe velar porque esto se cumpla, siendo el teletrabajo una medida óptima para cumplir este objetivo de acuerdo con el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que “establece el derecho de los empleados a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectiva la conciliación”.<sup>26</sup> El sistema cada vez está más concienciado y la justicia actúa en favor de los empleados públicos.

En definitiva, el teletrabajo es una buena herramienta a la que muchos trabajadores acuden, sobre todo mujeres como se muestra en el último informe de seguimiento del trabajo a distancia que publica mensualmente la secretaría de Estado de la Función Pública<sup>27</sup> que señala que hay más empleadas femeninas (32.150 trabajadoras) que acuden al teletrabajo en comparación con los empleados públicos (23.000 trabajadores). ¿Qué conlleva esto?, ¿está suponiendo el teletrabajo un perjuicio para las empleadas públicas

---

<sup>25</sup> Información extraída del medio digital Business Insider. El teletrabajo está teniendo un efecto enorme e inesperado en la carrera profesional de las mujeres disponible en: <https://www.businessinsider.es/mujeres-uelven-trabajo-cifras-record-pesar-pandemia-1274876> (consulta 24 de agosto 2023)

<sup>26</sup> Noticia del Periódico El País El teletrabajo como derecho a conciliar abre la caja de Pandora en los tribunales disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/04/12/legal/1681312047\\_726482.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/04/12/legal/1681312047_726482.html) (consulta 20/07/2023)

<sup>27</sup> Información extraída del Periódico El Mundo Uno de cada cuatro funcionarios de la Administración General del Estado ya se beneficia del teletrabajo disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2023/06/02/6478d78621efa01c7c8b4571.html> (consulta 20/07/2023)

de la Administración?, ¿aumenta esta situación la brecha de género en materia salarial, de oportunidades, promoción profesional...? De acuerdo con el Informe Brecha salarial de género publicado en febrero de 2022 por la CSIF “la pandemia y el teletrabajo continúan agravando la desigualdad y las tareas domésticas siguen aumentando con nuevas obligaciones. Esta modalidad laboral está lejos de ser una vía para la conciliación real si no va acompañada de medidas que fomenten la corresponsabilidad.”<sup>28</sup> Por tanto, a pesar de ser el teletrabajo una medida que permite la conciliación sí está empeorando la situación del sector femenino en el ámbito profesional. No debemos permitir que el teletrabajo se convierta simplemente en una medida para la conciliación de las mujeres.

## **B) Causas que aumentan la brecha de género en el empleo público**

Cuando hablamos de la brecha de género nos referimos a una serie de indicadores que muestran las desigualdades existentes entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades, derechos y obligaciones, entre otros, desde el punto de vista laboral. Los hombres tienen generalmente mayores y mejores oportunidades en comparación con las mujeres. “Siendo uno de sus mayores indicadores la desigualdad salarial y de oportunidades en su entorno laboral.”<sup>29</sup> Son muchas las razones por las que se puede originar la brecha de género: cultural, discriminación en el lugar de trabajo, escasa participación de las mujeres en puestos directivos y sobre todo sesgos y estereotipos de género que han aumentado con el teletrabajo.

Mireia Del Pozo denuncia que tras el teletrabajo de miles de mujeres hay una enorme brecha de género. “Cuando se mezcla el derecho al trabajo con los cuidados no remunerados, se pierde la igualdad”.<sup>30</sup>

A continuación, se mencionan algunas de las principales causas que avivan la brecha de género en el empleo público.

---

<sup>28</sup> Información extraída del Informe brecha salarial de género febrero 2022 disponible en: [https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202022.\\_1.pdf](https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202022._1.pdf) (consulta 20/07/2023)

<sup>29</sup> Información extraída de la revista online Economía3 Brecha de género: ¿qué es?, ¿cómo se origina y cuáles son sus consecuencias? Disponible en: <https://economia3.com/brecha-genero-causas-consecuencias/> (consulta 20/07/2023)

<sup>30</sup> Información obtenida del Periódico online RRHHDigital Peor salud mental y menos salario, ¿es el teletrabajo beneficioso para las mujeres? Disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/155994/Peor-salud-mental-y-menos-salario-es-el-teletrabajo-beneficioso-para-las-mujeres> (consulta 20/07/2023)

En primer lugar, encontramos las causas biológicas como el embarazo, la maternidad, la lactancia... aspectos propios de la mujer. Muchas parejas desean crear una familia, tener descendencia, pero son las mujeres las que sacrifican sus carreras por ese sueño. Esto afecta a sus trayectorias profesionales y en sus propósitos laborales, por ello se considera que aumenta la brecha de género.<sup>31</sup> Durante estos períodos de tiempo la mujer se aleja de sus objetivos profesionales y pone toda su atención en el cuidado a la familia. El trabajo a distancia es una herramienta favorable en estas situaciones puesto que permite a la mujer mantener la conexión con su esfera profesional, no obstante, esta situación ha cambiado con el tiempo y el teletrabajo ha acabado siendo el modo mediante el cual el género femenino subsiste en el mundo laboral.

En segundo lugar, las distintas elecciones realizadas en relación con los estudios y las profesiones. Según un informe de la Secretaría de Estado de la Función Pública las mujeres suelen tener en la Administración Pública más protagonismo en la rama de la sanidad o la educación. Los hombres por el contrario suelen decantarse por puestos relacionados con los cuerpos de seguridad del Estado o las fuerzas armadas.<sup>32</sup> Los sectores en los que las mujeres están más presentes son más adecuados para implementar la medida del trabajo a distancia, ya que no procede el teletrabajo en ámbitos tales como la construcción o los cuerpos de seguridad del estado, sectores propios del género masculino. Este factor también ha influido para que sean ellas las que soliciten esta forma de trabajo y sufran sus consecuencias acabando en una situación desventajosa respecto al sector masculino, ya que los puestos de trabajo en remoto están peor valorados y peor remunerados que los presenciales.

Como podemos ver en la siguiente tabla con datos procedente del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero 2022<sup>33</sup>, en la Administración del Estado el total de hombres (114.742) y mujeres (112.027) no varía

---

<sup>31</sup> Información extraída de del Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo disponible en la página web de PWC, Índice ClosingGap. Women for a healthy economy. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closinggap-brecha-empleo.pdf> (consulta 23 de agosto 2023)

<sup>32</sup> Información extraída de una noticia publicada en el Web de la Secretaría de Estado de la Función Pública. Las administraciones públicas cuentan hoy con 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo. Disponible en: [https://funcionpublica.hacienda.gob.es/Secretaria-de-Estado-de-Funcion-Publica/Actualidad/ultimas-noticias/Noticias/2021/03/2021\\_03\\_08\\_2.html](https://funcionpublica.hacienda.gob.es/Secretaria-de-Estado-de-Funcion-Publica/Actualidad/ultimas-noticias/Noticias/2021/03/2021_03_08_2.html) (consulta 24 de agosto 2023)

<sup>33</sup> Información extraída del artículo: La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. Publicado en la Web del Instituto Nacional de Administración Pública, revista online de Documentación Administrativa. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150> (consulta 26 de agosto 2023)

demasiado siendo en los puestos de la Administración general a nivel de Comunidad Autónoma y local en el que más diferencia hay, sumando las mujeres un total de 1.405.368 efectivos frente a las cifras masculinas con un total de 795.481 trabajadores. Por otro lado, en cuanto al sector de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado las cifras masculinas alcanzan en total 230.445 trabajadores, muy por encima de las 32.564 mujeres que se dedican a este sector.

**TABLA 1. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL Y SEXO.**

	PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA		PERSONAL LABORAL		OTRO PERSONAL		TOTAL		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<b>Sector Público del Estado</b>	<b>303.116</b>	<b>118.306</b>	<b>46.235</b>	<b>33.148</b>	<b>3.872</b>	<b>9.212</b>	<b>353.223</b>	<b>160.666</b>	<b>513.889</b>
<b>Administración del Estado</b>	<b>65.856</b>	<b>73.645</b>	<b>46.069</b>	<b>32.786</b>	<b>2.817</b>	<b>5.596</b>	<b>114.742</b>	<b>112.027</b>	<b>226.769</b>
- Ministerios	31.046	30.282	12.298	12.428	1.634	2.744	44.978	45.454	90.432
- Organismos Autónomos	17.889	24.795	7.546	6.548	1.090	2.590	26.525	33.933	60.458
- Entidades Públicas Empresariales	-	-	15.672	5.416	-	-	15.672	5.416	21.088
- Agencias Estatales	4.542	4.056	3.701	3.999	53	130	8.296	8.185	16.481
- Autoridades Adm. Independientes	342	418	370	448	5	17	717	883	1.600
- Universidades Públicas no transferidas	476	805	585	568	22	113	1.083	1.486	2.569
- Otros entes de Derecho Público	11.561	13.289	5.897	3.379	13	2	17.471	16.670	34.141
<b>Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado</b>	<b>230.445</b>	<b>32.564</b>	-	-	-	-	<b>230.445</b>	<b>32.564</b>	<b>263.009</b>
- Fuerzas Armadas	103.395	15.276	-	-	-	-	103.395	15.276	118.671
- Policía Nacional	57.310	11.128	-	-	-	-	57.310	11.128	68.438
- Guardia Civil	69.740	6.160	-	-	-	-	69.740	6.160	75.900
<b>Administración de Justicia</b>	<b>6.815</b>	<b>12.097</b>	<b>166</b>	<b>362</b>	<b>1.055</b>	<b>3.616</b>	<b>8.036</b>	<b>16.075</b>	<b>24.111</b>
<b>Sector Público de las CCAA</b>	<b>278.384</b>	<b>566.050</b>	<b>86.786</b>	<b>127.518</b>	<b>145.213</b>	<b>407.746</b>	<b>510.383</b>	<b>1.101.314</b>	<b>1.611.697</b>
<b>Administración general</b>	<b>245.046</b>	<b>535.583</b>	<b>39.855</b>	<b>87.498</b>	<b>142.442</b>	<b>400.931</b>	<b>427.343</b>	<b>1.024.012</b>	<b>1.451.355</b>
<b>Universidades</b>	<b>33.338</b>	<b>30.467</b>	<b>46.931</b>	<b>40.020</b>	<b>2.771</b>	<b>6.815</b>	<b>83.040</b>	<b>77.302</b>	<b>160.342</b>
<b>Sector Público de la Adm. Local</b>	<b>114.529</b>	<b>73.591</b>	<b>139.528</b>	<b>181.105</b>	<b>31.041</b>	<b>52.358</b>	<b>285.098</b>	<b>307.054</b>	<b>592.152</b>
<b>Ayuntamientos</b>	<b>103.235</b>	<b>60.567</b>	<b>129.196</b>	<b>168.114</b>	<b>24.866</b>	<b>40.329</b>	<b>257.297</b>	<b>269.010</b>	<b>526.307</b>
<b>Diputaciones, Cabildos y Consejos</b>	<b>11.294</b>	<b>13.024</b>	<b>10.332</b>	<b>12.991</b>	<b>6.175</b>	<b>12.029</b>	<b>27.801</b>	<b>38.044</b>	<b>65.845</b>
<b>TOTAL</b>	<b>696.029</b>	<b>757.947</b>	<b>272.549</b>	<b>341.771</b>	<b>180.126</b>	<b>469.316</b>	<b>1.148.704</b>	<b>1.569.034</b>	<b>2.717.738</b>

En tercera posición, encontramos los estereotipos, las ideas tradicionalistas y las limitaciones culturales<sup>34</sup>. Los estereotipos son una de las principales causas de las desigualdades entre hombres y mujeres, esas reglas fijas contra las que los jóvenes tienen que luchar y que marcan su rumbo determinando su futuro. Las ideas tradicionalistas están relacionadas con la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral y su labor en los hogares como ama de casa destinada a permanecer al cuidado de la familia mientras el hombre se ocupaba del trabajo y del tema económico, estas ideas tradicionales han

<sup>34</sup> Información extraída de del Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo disponible en la página web de PWC, Índice ClosinGap. Women for a healthy economy. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closinggap-brecha-empleo.pdf> (consulta 23 de agosto 2023)

creado y perpetuado unas pautas de comportamiento difíciles de revocar. Las mujeres han optado, como comentamos en el apartado anterior, por sectores relacionados con estas tareas domésticas y su labor al cuidado de los hijos: puestos de limpieza, sanidad, educación... mientras que muchos otros tradicionalmente destinados al sector masculino continúan siendo un límite para ellas, también hay una brecha de género que afecta a la educación. La presión social de estas ideas y estereotipos impide que el género femenino decida libremente que camino seguir, aunque este sea uno ocupado particularmente por hombres, lo que implica que esta situación se mantenga si no se hace nada al respecto.<sup>35</sup> Este tema es de gran importancia y se debe luchar para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres siendo este uno de los objetivos principales planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Por otro lado, en relación con estos estereotipos y limitaciones culturales, las mujeres casi no ocupan altos cargos ni puestos directivos en la Administración Pública. Habitualmente las mujeres no han tenido acceso a este tipo de puestos, aunque esta situación es más preocupante en el sector privado. Para poder trabajar al servicio de la Administración Pública se tiene en cuenta ciertos aspectos como son los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y capacidad jurídica. Estos requisitos de acceso a la función pública son teóricamente evaluaciones objetivas “basadas fundamentalmente en conocimientos teóricos y técnicos”. No obstante, ¿impiden realmente estos principios constitucionales las desigualdades de acceso y promoción entre hombres y mujeres en el sector público?

Lo cierto es que, tras analizar cierta información, los datos arrojan una realidad distinta en la que las mujeres ocupan menos altos cargos en comparación con los hombres, los cuales se sitúan al frente de la mayor parte de puestos con gran responsabilidad y poder. Así se muestra en la siguiente tabla realizada por Isabel María Belmonte (2022) a partir de datos procedentes del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero 2022<sup>36</sup>, en el sector público del Estado las mujeres representan tan solo el 31,28 % frente al 68,72% de hombres.

---

<sup>35</sup> Información extraída del artículo: La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. Publicado en la Web del Instituto Nacional de Administración Pública, revista online de Documentación Administrativa. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150> (consulta 26 de agosto 2023)

<sup>36</sup> Información extraída del artículo: La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. Publicado en la Web del Instituto Nacional de

**TABLA 2. DATOS DE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SEXO**

Sector público del Estado		Sector público de las CCAA		Sector público de la Administración Local		Total
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
353.149	160.572	510.383	1.101.314	285.098	307.054	2.717.570
Las mujeres representan un 31,28%		Las mujeres representan un 68,33%		Las mujeres representan un 53,85%		

Por último, otra de las causas que ha favorecido el desarrollo y aumento de la brecha de género ha sido la falta de corresponsabilidad en las tareas y obligaciones del hogar. Las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de la familia y del hogar, tareas de limpieza, cocina, enseñanza...no solo de los hijos sino también de personas de mayor edad o dependientes, esto les deja menos tiempo y oportunidad para desarrollarse profesionalmente o tener momentos de entretenimiento y ocio. En muchas ocasiones la corresponsabilidad es insuficiente o inexistente.<sup>37</sup>

En definitiva, todas estas cuestiones que se han comentado, los factores culturales, la escasa participación de las mujeres en puestos de gran responsabilidad, las ideas tradicionalistas, los estereotipos, las condiciones biológicas, las diferentes salidas profesionales elegidas y la falta de corresponsabilidad en cuanto a la distribución de las tareas domésticas, han sido elementos determinantes que han acrecentado las desigualdades entre ambos sexos aumentando la brecha de género en el sector público, perjudicando la situación de la mujer colocándola en una posición desfavorable e injusta y causando en este sector un gran impacto. Este impacto ha desatado una serie de consecuencias tales como una infravaloración económica de las mujeres, el acceso a puestos que conllevan una menor responsabilidad y poder, el aumento de las cargas domésticas, puestos de trabajo con peores condiciones y que acarrear un empeoramiento de la calidad de vida del sector femenino, limitaciones al ascenso y promoción (techos de cristal), las jornadas de trabajo que se vuelven interminables, entre otras. Estos efectos se analizarán con más detalle en el siguiente apartado, debido a ellos es necesario tomar una

---

Administración Pública, revista online de Documentación Administrativa. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150> (consulta 26 de agosto 2023)

<sup>37</sup> Información extraída del artículo: La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. Publicado en la Web del Instituto Nacional de Administración Pública, revista online de Documentación Administrativa. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150> (consulta 28 de agosto 2023)

serie de medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral como el fomento de la corresponsabilidad o los planes de igualdad de la Administración Pública que se comentarán más adelante.

### **C) Impacto del teletrabajo en el sector público y consecuencias para las mujeres Aumento de la brecha de género**

Se esclarecen en este apartado los posibles resultados en las desigualdades entre hombres y mujeres fruto del desarrollo del teletrabajo entre los empleados públicos.

Se ve un claro aumento de las desigualdades de género debido al teletrabajo. Existen diferencias notables a la hora de acceder al teletrabajo así por ejemplo en cuestión de género son las mujeres las que solicitan en mayor medida el realizar su trabajo de forma telemática como se ha comentado anteriormente y ello debido principalmente a dos factores. En primer lugar, las mujeres desempeñan trabajos que a priori pueden ser ejecutados bajo esta modalidad como trabajos administrativos, educación o actividades inmobiliarias o de alquiler (Puebla Pinilla, 2020). Y, en segundo lugar, las mujeres continúan siendo las encargadas de las labores familiares en mayor medida como se muestra en un estudio realizado en 2020 por el Observatorio Social de la Caixa “las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres, las principales encargadas de las tareas domésticas, que han continuado haciéndose cargo de ellas en un grado considerablemente más elevado, a pesar de un ligero incremento de la participación de los hombres”(Farré y González, 2020). Todo ello ha causado diferencias entre los empleados públicos de ambos sexos en diferentes aspectos como en materia salarial o en la igualdad de oportunidades.

En primer lugar, el teletrabajo a dado pie a jornadas de trabajo interminables para las empleadas del sector público. Se descubrieron las comodidades de realizar el trabajo desde el hogar, “los beneficios de trabajar desde casa”, pero ¿se ha adueñado la flexibilidad del teletrabajo de nuestro tiempo y espacio personal? Las jornadas de trabajo interminables sin distinción de un claro horario de oficina nos han llevado a la necesidad de reivindicar el derecho a la desconexión digital.<sup>38</sup> Lo cierto es que con el teletrabajo los trabajadores han acabado trabajando más tiempo del que trabajarían en caso de prestar

---

<sup>38</sup> Información extraída de la Web Business Insider El teletrabajo puede estar condenándonos a un futuro distópico de jornadas interminables disponible en <https://www.businessinsider.es/teletrabajo-puede-condenarnos-futuro-distopico-jornadas-interminables-944385> (consulta 20/07/2023)

sus servicios de forma presencial en la oficina. De acuerdo con un estudio realizado por Hays España, una consultoría de recursos humanos y formación, “el 54% de los españoles trabaja más horas por el impacto del coronavirus y el aumento del teletrabajo.”

El poder trabajar desde cualquier parte y tener la flexibilidad para decidir cuándo o qué hacer en cada momento nos ha llevado a trabajar en todas partes. Los teletrabajadores sienten que deben trabajar un poco más para compensar el trabajo dejado de hacer en la oficina, según algunos testimonios.<sup>39</sup> Esto ha llevado a un sentimiento de frustración por el cansancio acumulado y la paralela sensación de culpabilidad al desconectar. Muchos expertos señalan que es crucial desconectar del trabajo “tanto para nuestro rendimiento laboral como para nuestra salud”.<sup>40</sup> Por ello es importante que, aunque se trabaje desde otro lugar que no sea la sede u oficina de la empresa se mantengan los horarios o se establezcan unas horas fijas que separen las obligaciones laborales de la vida privada de la persona en cuestión, ya que la desconexión digital es un derecho reconocido en el TREBEP, en el apartado j bis) el cual dice así: los empleados públicos tendrán derecho “a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”<sup>41</sup> Además de trabajar en cualquier momento y desde cualquier parte, las mujeres en mayor medida deben atender las tareas del hogar y juntan estas con las tareas propias de su trabajo profesional, por ello decimos que para ellas los días se convierten en jornadas de trabajo interminables. Así podemos ver en una encuesta realizada por la Asociación de Mujeres en el Sector Público como se corrobora esta información y son las mujeres las que destinan más horas a obligaciones familiares, un mayor porcentaje de mujeres destinan entre 2 y 5 horas o más a este tipo de tareas en comparación al género masculino.<sup>42</sup>

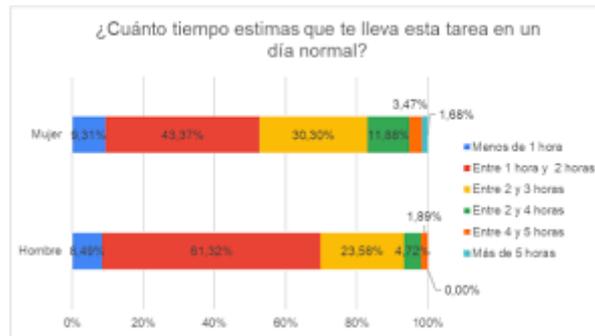
---

<sup>39</sup> Información extraída de la Web Business Insider El teletrabajo puede estar condenándonos a un futuro distópico de jornadas interminables disponible en <https://www.businessinsider.es/teletrabajo-puede-condenarnos-futuro-distopico-jornadas-interminables-944385> (consulta 20/07/2023)

<sup>40</sup> Información extraída de la Revista Vogue El síndrome del burnout afecta más al teletrabajo: cómo descansar y desconectar sin sentirte culpable disponible en: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/desconexion-digital-teletrabajo-burnout-bienestar-descanso-salud/267> (consulta 20/07/2023)

<sup>41</sup> Información extraída del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#a14> (consulta 20/07/2023)

<sup>42</sup> Información extraída de un artículo en el periódico online El País, El impacto del teletrabajo para las mujeres en el sector público. Disponible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/16995/impacto-teletrabajo-mujeres-sector-publico> (consulta 29/08/2023)

**GRÁFICO 1. HORAS DEDICADAS A LAS TAREAS DEL HOGAR POR SEXO**

Se puede apreciar un incremento del tiempo de trabajo del sector femenino, ya que a causa del teletrabajo las mujeres pueden realizar más tareas en el hogar y deben continuar con sus responsabilidades laborales lo que las lleva a jornadas de trabajo interminables.

En segundo lugar, se aprecia un incremento de la brecha salarial y temporal entre empleados del sector público. Cuando hablamos de brecha salarial de género nos referimos a las diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género en el ámbito laboral ha existido siempre, pero tras la pandemia ha aumentado y las diferencias salariales entre ambos sexos ha incrementado con el trabajo en remoto. Podemos apreciar como en el año 2021 tras la pandemia la encuesta de estructura salarial realizada por el INE mostraba que la brecha salarial en España ascendía un 21,42%<sup>43</sup>. Este aumento producido sobre todo “en los sectores más feminizados” de la Administración Pública en los que las mujeres prestan sus servicios como por ejemplo los puestos administrativos. De acuerdo con un informe llevado a cabo por la UGT en aquellos sectores profesionales en los que la mujer ocupa un mayor volumen presentan una brecha salarial más elevada en torno a 30% si hablamos de salario hora y del 25% al 35% en caso del bruto anual.<sup>44</sup> Vemos como la clasificación profesional es un punto importante a tener en cuenta en la determinación de las retribuciones, lo que se debe a factores culturales del patriarcado y estereotipos que todavía persisten en la sociedad. Las mujeres han realizado este tipo de tareas (sanidad, enseñanza...) en el ámbito doméstico sin retribución alguna y esto hace que actualmente se les atribuya un valor inferior lo que las sitúa en un plano de desigualdad laboral, una situación injusta ya que “los trabajos

<sup>43</sup> Información extraída de Notas de prensa del INE Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2021 disponible en: [https://www.ine.es/prensa/ees\\_2021.pdf](https://www.ine.es/prensa/ees_2021.pdf) (consultada 21/07/2023)

<sup>44</sup> Información extraída del Informe de la Secretaría de la mujer y políticas sociales FeSP UGT disponible en: <https://web.ua.es/es/ugt/documentos/mujer/informe-brecha-salarial.pdf> (consulta 21/07/2023)

realizados por las mujeres en las administraciones públicas no son menos importantes, ni tienen menos responsabilidad.”<sup>45</sup>

Como se ha comentado en apartados anteriores la mayoría de los trabajadores que han optado por la adaptación de sus jornadas laborales acudiendo a una reducción de jornada o al teletrabajo son mujeres, debido a la necesidad de conciliación que impera sobre ellas. La contratación temporal de las mujeres en el empleo público ha aumentado un 33.8% respecto a los hombres en el año anterior a 2022.<sup>46</sup>

Son varios los estudios que muestra el aumento de la brecha salarial tras la pandemia tanto en el ámbito privado como en el público en el cual las funcionarias reciben menos salario por hora que los funcionarios, alrededor de 1,5€ menos que ellos.<sup>47</sup> Con el teletrabajo se vio la oportunidad para eliminar las desigualdades, las barreras visibles de género, edad o nacionalidad a través del trabajo en remoto y el control por cumplimiento de objetivos que enfocaba la valía del candidato en la consecución de los objetivos pero vemos, con los datos que se han mostrado, como la brecha salarial ha aumentado en el ámbito laboral tras la incorporación del teletrabajo y la mujer teletrabajadora continua en una posición desventajosa con respecto al género masculino.

Desde los sindicatos más representativos de la función pública se insta al análisis anual de la brecha de género salarial y la brecha temporal con el fin de tomar las medidas necesarias para eliminar estas diferencias que han aumentado tras la pandemia.<sup>48</sup>

En conclusión, debemos velar por la igualdad de trato y oportunidades para los teletrabajadores. Las desigualdades de género salariales o de oportunidades en el acceso al empleo o a la promoción en el mismo son una barrera por combatir. Es un derecho de los teletrabajadores el tener las mismas oportunidades y los mismos deberes que los trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial y así está reconocido en el artículo 47 bis del TREBEP según el cual “el personal que preste sus servicios mediante

---

<sup>45</sup> Información extraída del Informe Brecha salarial en tiempo de Covid-19 UGT disponible en: [https://ugt-sp.es/images/PDF/INFORME\\_BRECHA\\_FSP\\_2021.pdf](https://ugt-sp.es/images/PDF/INFORME_BRECHA_FSP_2021.pdf) (consulta 21/07/2023)

<sup>46</sup> Información extraída de la Web de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios disponible en: <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/336012> (consulta 19/07/2023)

<sup>47</sup> Información extraída del Periódico El Mundo La Administración contribuye a la brecha salarial disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/02/22/62139158fc6c83e42e8b4585.html> (consulta 19/07/2023)

<sup>48</sup> Información extraída de la Web de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios disponible en: <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/336012> (consulta 19/07/2023)

teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.”<sup>49</sup> Si bien los derechos y deberes han de ser los mismos, esto no hemos de tomarlo como algo estricto sino que se trata de adaptar esos derechos y obligaciones a una nueva forma de trabajo pero manteniendo su esencia.<sup>50</sup>

Es importante conseguir que el derecho a la igualdad de género sea efectivo y así está reconocido como un objetivo de desarrollo sostenible en la Agenda 2030 aprobada por la ONU en el año 2015 como se aclaraba anteriormente.<sup>51</sup>

Todos los riesgos y las situaciones de desigualdad que están sufriendo las mujeres trabajadoras del ámbito público suponen el distanciamiento del ámbito laboral para muchas de ellas. Para combatir estas situaciones es importante la corresponsabilidad en las obligaciones familiares para conseguir la igualdad en las oportunidades. Y para ello una de las mejores bazas con la que contamos son los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas que nos ayudaran a conseguir estos objetivos.

#### **D) Algunas medidas para paliar la brecha de género del teletrabajo en la Administración pública**

Como hemos podido ver hay ciertos aspectos del teletrabajo que son negativos sobre todo para el sector femenino de la Administración, ciertas desventajas causadas por una serie de circunstancias comentadas en el apartado anterior y por ello se debe reivindicar la importancia de la corresponsabilidad para la igualdad de trato y oportunidades tanto en el ámbito personal como en el laboral así como los planes de igualdad como medidas para paliar la brecha de género del teletrabajo en la Administración Pública. Primeramente, se proponen medidas para disminuir las cargas domésticas que recaen sobre las mujeres (limpieza, cocina, cuidado, enseñanza, etc.) promoviendo la corresponsabilidad, el equilibrio y distribución equitativa de estas obligaciones entre hombres y mujeres con el

---

<sup>49</sup> Información extraída del BOE Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#a14> (consulta 20/07/2023)

<sup>50</sup> Información extraída del Periódico El País Teletrabajo en pandemia: de la desigualdad a la corresponsabilidad disponible en <https://agendapublica.elpais.com/noticia/16639/teletrabajo-pandemia-desigualdad-corresponsabilidad> (consulta 19/07/2023)

<sup>51</sup> Información extraída de la Web Naciones Unidas objetivos de desarrollo sostenible disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> (consulta 19/07/2023)

fin de permitir a las personas trabajadoras conciliar su vida personal y profesional ajustando sus agendas. Por otra parte, otra de las herramientas que sirven para lograr la paridad de trato son los Planes de Igualdad que toda corporación como parte empleadora debe desarrollar y aplicar en su ámbito de actuación, adaptando cada plan a las circunstancias de la entidad y las personas a las que se destina.

## **1. Fomento de la corresponsabilidad en el teletrabajo**

Entendemos por corresponsabilidad el “reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.” Esta definición ha sido elaborada en el seno de una Guía de Corresponsabilidad<sup>52</sup> con el fin de educar en la corresponsabilidad, como pilar clave para la igualdad de hombres y mujeres en la sociedad. Esta Guía de Corresponsabilidad atribuye la responsabilidad de velar por sus objetivos a cuatro grupos principalmente: la Administración Pública, las organizaciones sindicales, organizaciones y empresas privadas y al conjunto de la sociedad, hombres y mujeres que han de trabajar y esforzarse por conseguir una corresponsabilidad real y efectiva y educar a las generaciones venideras de acuerdo con estos principios.

Las labores domésticas han quedado relegadas a la mujer y este pensamiento todavía persiste, este factor ha influido en el hecho de que sean las mujeres las que más han solicitado reducciones de jornada o teletrabajo para la conciliación de la vida familiar, ya que son ellas las “encargadas de estas labores”. Las mujeres tienen menos espacio en el mundo laboral, un mundo de hombres. Entre las tareas encomendadas a los hombres encontramos “el trabajo fuera de casa”, pero en las encomendadas a las mujeres podemos encontrar el cuidado de hijos o mayores, trabajo dentro de casa y trabajo fuera de casa.<sup>53</sup> Este reparto desequilibrado ha hecho que el sector femenino busque en el trabajo a distancia una alternativa y con ello que sus jornadas de trabajo aumenten manteniendo así esta estructura patriarcal.

---

<sup>52</sup> Información extraída de la Guía de Corresponsabilidad del Instituto de las Mujeres disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf> (consultada 21/07/2023)

<sup>53</sup> Información extraída de la Guía de Corresponsabilidad del Instituto de las Mujeres disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf> (consultada 21/07/2023)

Con la corresponsabilidad en las labores y obligaciones domésticas y de familia se busca la igualdad de trato y de oportunidades en el mundo laboral para la mujer. Esto ocurre en las organizaciones privadas y también en la Administración pública, por ello la sociedad necesita del desarrollo de este tipo de guías de corresponsabilidad.

Para poder cumplir esta medida de corresponsabilidad, la cooperación de hombre y mujer para conseguir un equilibrio, las medidas de conciliación deben dirigirse a ambos y no estar especialmente diseñadas para la adaptación de la jornada laboral de la mujer, sino que ambos son los responsables de las obligaciones familiares y del hogar. Estas medidas deben destinarse “a cualquier persona que trabaje en la Administración Pública, independientemente de su situación personal y familiar,”<sup>54</sup> Este derecho está reconocido, aunque no de forma directa, en el artículo 39 de la Constitución española el cual dice que los poderes públicos deben consolidar “la protección social, económica y jurídica de la familia.”<sup>55</sup> Y para la protección de la familia se debe trabajar en la conciliación con el fin de cumplir con las obligaciones de “atención y cuidado” de la familia.<sup>56</sup> Sí está reconocido directamente en el artículo 14 de la Constitución española de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 44 dedicado particularmente al derecho de conciliación familiar y laboral.

No solo son responsables hombres y mujeres del desarrollo de la corresponsabilidad ya que, como se ha comentado en apartados anteriores, la administración también puede implementar medidas para ello facilitando así la conciliación. En primer lugar, cumpliendo con la legislación aplicable y, en segundo lugar, aplicando mejoras sobre esta legislación. Algunas de las medidas para el desarrollo de la corresponsabilidad pueden ser el establecimiento de horarios flexibles que permitan a los trabajadores llevar a sus familiares dependientes a médicos o residencias o, en el caso de familias con hijos, los puedan llevar a las instituciones educativas, establecer beneficios sociales como guarderías, teletrabajo, bonificaciones extra, etc. Otro ejemplo de acción favorable para

---

<sup>54</sup> Información extraída del Diario La Ley La conciliación y responsabilidad en el ámbito público disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/02/17/la-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-el-ambito-publico> (consulta 21/07/2023)

<sup>55</sup> Información extraída del BOE Constitución Española disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a39> (consulta 21/07/2023)

<sup>56</sup> Información extraída del Diario La Ley La conciliación y responsabilidad en el ámbito público disponible en: <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/02/17/la-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-el-ambito-publico> (consulta 21/07/2023)

conseguir la corresponsabilidad sería realizar un control de las medidas llevadas a cabo con el fin de asegurar la correcta aplicación tanto a hombres como a mujeres.<sup>57</sup>

## 2. Planes de igualdad en las Administraciones Públicas

Uno de los instrumentos que han ayudado a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres son los planes de igualdad desarrollados por cada organismo de nivel estatal, autonómico y local.

Los Planes de Igualdad son de obligada implantación tanto para las organizaciones privadas como para las administraciones públicas a nivel estatal, autonómico o local, todas las entidades que actúen como empleadoras tiene la obligación de desarrollar un Plan de Igualdad en el que se establezcan unas medidas para prevenir o corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres con el fin de conseguir la igualdad en la Administración Pública y estos planes de igualdad son de aplicación “tanto a funcionarios como a empleados públicos.”<sup>58</sup> La obligación de la elaboración de estos planes de igualdad se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y supuso un impulso para el desarrollo de estas medidas que persiguen la igualdad de oportunidades en la Administración Pública. Para conseguir este objetivo los planes de igualdad toman medidas como la reducción de la brecha salarial de la que se ha hablado en apartados anteriores, implantación de medidas de corresponsabilidad, medidas de conciliación laboral y personal, entre otras.<sup>59</sup>

Concretamente en el ámbito de la Comunidad Valenciana con fecha 16 de agosto de 2022 se publicó el III Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2021-2025. Este Plan de Igualdad tiene como objetivo “abordar las necesidades reales del personal al servicio de la Administración de la Generalitat con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas

---

<sup>57</sup> Información extraída de la noticia publicada por la Web del Ministerio de Promoción de Empleo e Igualdad de la Xunta de Galicia. Fomento de la corresponsabilidad desde la empresa. Disponible en: <https://aigualdadelaboral.gal/fomento-de-la-corresponsabilidad-desde-la-empresa/> (consulta 20/08/2023)

<sup>58</sup> Información extraída del Plan de Igualdad en la Administración Pública en Grupo Atico34 disponible en: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/administracion-publica/> (consulta 22/07/2023)

<sup>59</sup> Información extraída del Plan de Igualdad en la Administración Pública en Grupo Atico34 disponible en: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/administracion-publica/> (consulta 22/07/2023)

discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.” Para conseguir este propósito el Plan cuenta con 11 medidas específicas a tener en cuenta. En estas medidas se tratan directamente temas comentados en este estudio como el fomento de la corresponsabilidad en el apartado 4. o la eliminación de la brecha que provoca las desigualdades salariales en el apartado 7. También se hace una mención importante al teletrabajo. En el “Objetivo 1. Implementar medidas de transformación organizativa atendiendo al principio de igualdad en la Administración de la Generalitat”, una de las medidas que se están llevando a cabo es la aprobación de un programa de teletrabajo y el posterior análisis con distinción de sexos de los empleados al servicio de la Administración Pública con el fin de llegar a una conclusión en cuanto a la repercusión de estos programas en “las condiciones laborales de las empleadas públicas.”<sup>60</sup>

Así la Administración pública cumple con el deber reconocido en la Constitución española en el Capítulo II dedicado a los derechos y libertades en el artículo 14 en el cual se reconoce la igualdad de todos los españoles y de acuerdo con el artículo 9.2 corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que se de esta igualdad efectiva.

En suma, el teletrabajo supuso un gran impacto en el mundo laboral el cual tuvo que aceptar la nueva situación protagonizada por la pandemia sufrida y adaptarse rápidamente con el objetivo final de mantener su normal desarrollo en la medida de lo posible. Este brusco impacto legó a la sociedad una nueva alternativa a la forma de realizar determinadas actividades profesionales de una forma más cómoda utilizando las nuevas tecnologías, el teletrabajo. Tras el paso del tiempo y el desarrollo de esta figura surgieron algunos inconvenientes que han afectado sobre todo al sector femenino. El teletrabajo ha mejorado y facilitado la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, pero esto ha dañado la situación de las mujeres que han perdido su posición en la organización. El sector femenino se ha dedicado tradicionalmente a las obligaciones familiares y del hogar y por ello han solicitado más el teletrabajo como medida de adaptación y ajuste entre sus labores en el hogar y al cuidado de la familia y el sustento de sus carreras profesionales. El efecto que ha tenido el teletrabajo sobre las carreras profesionales de las mujeres ha sido mayor que sobre la de los hombres. Además, las áreas más afectadas y

---

<sup>60</sup> Información extraída del artículo en Noticias Jurídicas Planes de Igualdad en la Administración Pública: mucho más que una obligación legal disponible en: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17087-planes-de-igualdad-en-la-administracion-publica:-mucho-mas-que-una-obligacion-legal/> (consulta 22/07/2023)

en las que se pudo implantar este sistema fueron precisamente las ocupadas en mayor porcentaje por mujeres. Esta situación ha aumentado las desigualdades entre ambos sexos, situando a la mujer en un punto desventajoso.

El teletrabajo ha ayudado a aumentar la brecha de género causada por varios factores comentados anteriormente. Factores como las causas biológicas que distancian a las mujeres de sus objetivos profesionales, los puestos de trabajo en sectores en los que predomina el género masculino en los que la implantación del teletrabajo es escasa o nula, los estereotipos e ideas tradicionalistas que sitúan a la mujer al frente del hogar y la familia y al hombre como suministrador económico o la falta de corresponsabilidad en el hogar. Todos estos factores han contribuido al incremento de la brecha de género. El teletrabajo ha contribuido en gran parte al aumento de esta brecha y ha tenido un fuerte impacto en las trabajadoras del sector público.

Es el sector femenino el que solicita con más frecuencia la medida del teletrabajo por varias razones. En primer lugar, por las elecciones en cuanto a estudios y futuros profesionales, en segundo lugar, porque estos puestos han sido en los que predominantemente se ha instaurado esta subespecie del trabajo a distancia y en tercer lugar porque el género femenino está al frente de las tareas domésticas y por ello tiene la necesidad de adaptar su forma de trabajar para poder realizar ambos trabajos. A esto se suma el hecho de que el trabajo a distancia está infravalorado y su retribución es menor, dejando a las mujeres en una posición inferior. Sus posibilidades y oportunidades han cambiado y las mujeres se sienten mucho menos optimistas en cuanto a su futuro profesional, ascenso o promoción.

La situación de la mujer teletrabajadora ha significado el aumento de su jornada laboral que se solapaba con las tareas domésticas produciéndose en ellas la sensación de no terminar nunca el trabajo lo que les proporciona un sentimiento de frustración y estrés. Esto afecta a su salud mental, el no poder desconectar del trabajo, derecho básico reconocido en la legislación propia del empleado público. Como se ha detallado anteriormente el teletrabajo también ha aumentado la brecha salarial entre los empleados del sector público, brecha salarial que se sitúa en el 21, 42%, esto también se debe a que ocupan puestos de menor responsabilidad y poder. Además, también existe una brecha temporal, las mujeres optan por trabajos temporales o a tiempo parcial para poder conciliar sus vidas personales y familiares, lo que finalmente resulta en un menor sueldo mensual y coloca al hombre como la figura que sustenta el hogar económicamente al

aportar más a final de mes. La sociedad debe velar por la desaparición de esta brecha de género y la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Con este fin, el poder alcanzar la igualdad entre ambos sexos se han propuesto algunas medidas entre las cuales se encuentra el fomento de la corresponsabilidad en el teletrabajo y el desarrollo de Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas. La corresponsabilidad en el hogar es un paso importante, tanto hombres como mujeres deben aprender a distribuir su tiempo y ambos deben aportar esfuerzo, tiempo y dedicación a la familia. Las medidas de conciliación no deben estar destinadas al género femenino, sino que han de dirigirse a ambos. La ciudadanía en general debe velar por la corresponsabilidad al igual que las instituciones y la propia Administración, para ello se han creado guías de corresponsabilidad y de pueden llevar a cabo acciones que favorezcan la conciliación por ejemplo en el caso de las organizaciones, ofreciendo beneficios sociales como guarderías al servicio de los trabajadores que les permitan dedicar tiempo a sus propósitos profesionales en igualdad de condiciones. Otra de las medidas que se han llevado a cabo para conseguir acabar con la brecha de género han sido los Planes de Igualdad desarrollados por todo organismo empleador. Documentos en los que se establezcan unas pautas y unas acciones para prevenir y corregir las situaciones de desigualdad que se puedan producir. En el ámbito de la Comunidad Valenciana se publicó un Plan de Igualdad para corregir o prevenir toda desigualdad en el seno de la Administración de la Generalitat. Todas estas medidas tienen un objetivo común, eliminar toda desigualdad entre hombre y mujer provocada, entre otros factores, por el teletrabajo y acabar con la brecha de género en la Administración Pública.

## **5. CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA CONSULTADA**

### **A) Conclusiones**

El teletrabajo supuso una revolución para la sociedad que tuvo que adaptarse rápidamente a esta nueva forma de trabajar en un momento de incertidumbre y frustración fruto de la pandemia ocasionada por la COVID-19, aunque esta figura cuenta con más de 50 años de existencia. La Administración, al igual que las empresas privadas, tuvo que adaptar su modo de funcionar de un momento a otro, de ofrecer y ejercer todas sus actividades presencialmente a hacerlo todo en remoto, sin un plan previo. Se comenzó a desarrollar

intensamente tras la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el cual estableció el trabajo a distancia con carácter preferente obligando a las empresas a tomar medidas y a implantar esta figura. A modo de cierre de este trabajo se detallan una serie de conclusiones fruto del análisis y estudio de la legislación sobre trabajo a distancia y teletrabajo tanto en el sector privado como en el público y demás material utilizado como informes, artículos, bibliografía, encuestas, etc.

PRIMERA. - En cuanto a su legislación, tras examinar detalladamente todos los aspectos de esta, el trabajo a distancia es todavía una figura reciente con lagunas en su regulación y en su desarrollo. El intento por parte de la Administración de reglar dicha modalidad de trabajo a distancia fue escaso dando como fruto un único y escueto artículo en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La legislación sobre trabajo a distancia destinada al sector privado tiene mucho más recorrido y evolución y es más completa que la del ámbito público, ya que esta última consta de un único artículo adicional (artículo 47 *bis*) al Estatuto Básico del Empleado Público, una regulación muy superficial. El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre deja el desarrollo de esta nueva modalidad en manos de las unidades administrativas inferiores como las locales, dando lugar a regulaciones diferentes dependiendo de la entidad y al acuerdo que se llegue mediante su discusión con organismos como los sindicatos. Esta situación causa inseguridad jurídica ante diferentes consecuencias para situaciones iguales, aunque también puede ser un punto a favor por la flexibilidad y posibilidad de adaptación que esta posibilidad ofrece.

Todavía queda un largo camino para conocer esta figura y hacer uso de ella de una forma eficiente. Su estudio nos ayudará a aplicarla en la Administración evitando los problemas o desigualdades que puedan surgir. A mi parecer el teletrabajo debería estar regulado a nivel estatal y autonómico, unas directrices comunes que den seguridad y afiancen su posición en el mundo laboral, no obstante, la flexibilidad que ofrece la regulación y adaptación de estos planes de teletrabajo a nivel local inferior es necesaria, con el fin de ofrecer una regulación personalizada y con capacidad de adaptación al cambio, pero siempre partiendo de una base mínima. Quizá sería beneficioso que la legislación aplicable al sector privado, más extensa y completa, fuese aplicable, aunque solo con carácter supletorio, en los casos en los que nada hay previsto en la regulación propia del ámbito público.

SEGUNDA. - Las ventajas que ofrece la figura del teletrabajo son muy amplias y variadas y el hecho de que la mayoría de la población opte por esta modalidad a la hora de acceder a un empleo o continuar en el mismo lo corrobora. Una de las grandes ventajas que el teletrabajo proporciona a los empleados públicos es la conciliación personal y profesional. El teletrabajo ha conseguido que los trabajadores puedan adaptar sus jornadas laborales de modo que puedan atender estas obligaciones profesionales, pero también sus deberes familiares. Si bien es cierto que también hay aspectos negativos, aunque con las medidas adecuadas se puede mantener esta modalidad de trabajo e incluso implementarla en la Administración de forma permanente en los puestos de trabajo susceptibles de su desempeño. Algunos de estos inconvenientes del teletrabajo son el aislamiento social, el estrés o la brecha de género.

Muchas de las desventajas del teletrabajo tienen relación con la brecha de género que muy lejos de disminuir...lo que ha hecho es aumentar, como se puede ver con los datos aportados a lo largo del estudio, con la llegada del trabajo a distancia. Han aumentado las diferencias salariales y en cuanto a oportunidades laborales se refiere entre hombre y mujeres en la Administración Pública. La mujer continúa atada en un mayor porcentaje a las obligaciones del hogar y familiares y esto las lleva a tomar medidas para conciliar...medidas como la reducción de jornada o el teletrabajo que parecen estar más enfocadas al sector femenino. Y esta situación ha llevado al aumento de la brecha salarial en la administración. Las empleadas del sector público han perdido presencia en puestos de gran responsabilidad o poder y están ahora peor valoradas económicamente que antes del inicio de la pandemia, ya que el teletrabajo está peor retribuido que el trabajo presencial. Además, las personas que teletrabajan son menos optimistas ante una posible promoción o ascenso, esta situación está frenando el desarrollo de carrera de las mujeres al ser ellas las que se escogen a esta modalidad de trabajo.

TERCERA. – El teletrabajo continúa agravando la desigualdad y las tareas domésticas siguen aumentando para el género femenino. Aunque sí es una medida que favorece la conciliación, la situación de la mujer en el plano laboral público ha empeorado a causa de varios factores que han significado menos oportunidades, inferior retribución y menor consideración y paridad. Factores causantes de la brecha de género en el sector femenino como la discriminación en el lugar de trabajo, los estereotipos y sesgos de género, la cultura y pensamientos tradicionalistas o las condiciones biológicas de la mujer, y todos estos factores han sido más agresivos debido al desarrollo de la figura del teletrabajo. Las

mujeres continúan sin ocupar puestos de gran poder y responsabilidad, puestos directivos. Todos estos elementos han tenido un gran impacto en la realidad laboral femenina.

CUARTA. – Este fuerte impacto ha dado como resultado largas jornadas laborales para las mujeres que solapan su jornada laboral con las tareas domésticas y laborales que recaen sobre ellas o un incremento de la brecha salarial como se comentaba previamente. Con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y borrar los resultados de aplicar el teletrabajo en trabajadores de la Administración Pública se han propuesto unas medidas insuficientes en mi opinión. Medidas como el fomento de la corresponsabilidad o los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas. A mi parecer esta herramienta es inefectiva si detrás de ella no hay una labor de seguimiento, estudio, control y corrección, de forma que se intercepten los errores o trabas en su aplicación, se apliquen correcciones y se compruebe y controle su posterior funcionamiento.

Volviendo a las preguntas que me ha llevado a la realización de este estudio... ¿Es el teletrabajo una medida de conciliación en el Ámbito público o una contribución a las desigualdades en cuestión de género entre trabajadores de la Administración pública? ¿Aumenta la brecha de género en este sector?

El teletrabajo sí es una medida de conciliación, pero actualmente también contribuye a las desigualdades entre hombres y mujeres en la Administración Pública ya que las obligadas a conciliar en mayor medida son ellas. Por tanto, sí aumenta la brecha de género existente en varias materias como la temporalidad de los contratos como se ha comentado o las peticiones de reducción de jornada que afectaran a las posibles futuras pensiones a percibir.

Debemos aprovechar las oportunidades que nos brindan las nuevas tecnologías y, mediante la corresponsabilidad y el desarrollo de los nuevos métodos de trabajo a distancia, conseguir la igualdad efectiva entre ambos sexos tanto en el ámbito laboral público como en el privado.

## B) Bibliografía y webgrafía

### 1. Bibliografía

- Belzumegui Eraso, Ángel; Erro-Garcés, Amaya; Fuentes-Gasó, Josep Ramon; Pastor Gosálbez, Inma; Romero Burillo, Ana, *El teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2022. Disponible en: <https://vlex.es/source/el-teletrabajo-en-las-administraciones-publicas-presente-y-claves-para-el-futuro-36867>
- Díaz, Eva (24 de marzo 2023) Los funcionarios, sin teletrabajo por ley: será temporal, voluntario y reversible. *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12202133/03/23/Los-funcionarios-sin-teletrabajo-por-ley-sera-temporal-voluntario-y-reversible.html>
- Flórez Pérez, Sofia (16 de enero 2022) Ventajas y desventajas del teletrabajo en la Administración Pública. *Revista médica*. Disponible en: <https://revistamedica.com/ventajas-desventajas-teletrabajo-administracion-publica/>
- Fuentes I Gasó, Josep Ramon, *El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Tirant lo Blanch, 2023. Disponible en: <https://biblioteca-tirant-com.publicaciones.umh.es/cloudLibrary/ebook/show/9788411478182>
- Fuentes I Gasó, Josep Ramon; Boltaina I Bosch, Xavier, *El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado*, 2022. Disponible en: [https://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/2355/11\\_FUENTES\\_P295\\_P342\\_QDL\\_60.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/2355/11_FUENTES_P295_P342_QDL_60.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez Asensio, Rafael (1 de febrero 2021) La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local. *Diario Jurídico La Ley*, Sección Capital Humano. Disponible en: [https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1CTEAAmNDC0tzY7Wy1KLizPw8WyMDIwNDQyMTtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX\\_OSQyoJU27TEnOJUtdSk\\_PxsFJPI4S aUJCYV-](https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1CTEAAmNDC0tzY7Wy1KLizPw8WyMDIwNDQyMTtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUkJLMtEqX_OSQyoJU27TEnOJUtdSk_PxsFJPI4S aUJCYV-)

[2QW19h6AAAnHdLf8olxVlxMAsBi4xnoAAAA=WKE#:~:text=47%20bis%20TREBEP%20y%20en,septiembre%2C%20de%20trabajo%20a%20distancia](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555824)

- León Llorente, Consuelo; *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*, Editorial Aranzadi, 2020.
- Moll Noguera, Rafael (2022) El teletrabajo en la Administración Pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del Estado. *Dialnet*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8442392.pdf>
- Padilla Ruiz, Pedro (12 de diciembre 2022) Teletrabajo de los empleados públicos. *Gestión de personas y Administración Pública*. Disponible en: <https://pedropadillaruz.es/teletrabajo-de-los-empleados-publicos/>
- Rodríguez, Pablo (19 de enero 2022) El doble rasero del Estado frente al teletrabajo: las empresas deben proveer equipos, la administración no. *Xataka*. Disponible en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/doble-rasero-estado-frente-al-teletrabajo-empresas-deben-proveer-equipos-administracion-no>
- Rodríguez Rodríguez, Emma; Martínez Yáñez, Nora M.<sup>a</sup>, *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. Presente y futuro*, 2021. Fuente: [dama.umh.es](http://dama.umh.es)
- Servera, José (12 de febrero 2023) Guía completa sobre el teletrabajo de los funcionarios de Comunidad Valenciana. *Antitrabajo*. Disponible en: <https://antitrabajo.com/el-teletrabajo-de-los-funcionarios-de-comunidad-valenciana/>
- Serrano, Vicente (06 de febrero 2023) Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia. *Datadec*. Disponible en: <https://www.datadec.es/blog/diferencia-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia>
- Sevilla Merino, Julia; Belando Garín, Beatriz; Fabregat Monfort, Gemma; García Campá, Santiago, *Libro violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública valenciana*, Generalitat Valenciana, 2017. Disponible en: [https://cjusticia.gva.es/documents/19317797/163586359/Libro+Violeta\\_versi%C3%B3n+web.pdf/845e961d-4690-40db-87ab-1f12c13ca538](https://cjusticia.gva.es/documents/19317797/163586359/Libro+Violeta_versi%C3%B3n+web.pdf/845e961d-4690-40db-87ab-1f12c13ca538)
- Silva-Porto, María Teresa; Pavón, Fernando (2 de junio 2022) Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. *Factor Trabajo*. Disponible en:

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

- V. Bottos, Adriana. *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. *Cathedra Jurídica*. 2008. Disponible en: <https://elibro-net.publicaciones.umh.es/es/ereader/bibliotecaumh/76542>

## 2. Legislación

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>
- 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. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a13>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043#df-3>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472#df-3>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- 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. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la

COVID-19. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

### 3. Webgrafía

- Bardón Álvarez, Fermina; Cardona Palmer, Àngels; de Poo Peña, Delfina; Gimeno Mengual, Inmaculada; González Rodríguez, Mari Luz; López García, Francisca; Sánchez Sánchez, Pura; Trasancos Bimendi, Margarita y Zafra Lizcano, Rosa. (2013) Guía de corresponsabilidad del Instituto de las Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- *BBVA* Trabajo, empleo y empresa (30 de mayo 2022) El teletrabajo se multiplicó por siete en España en 2020. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-se-multiplico-por-siete-en-espana-en-2020/>
- Belmonte Martínez, I. M. (19 de enero 2023) La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. *Revista online del INAP, Documentación Administrativa*. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150>
- *Buffer* (2023) Estado del trabajo remoto 2023. Disponible en: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>
- *Business Insider* (15 de octubre 2021) El teletrabajo puede estar condenándonos a un futuro distópico de jornadas interminables. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/teletrabajo-puede-condenarnos-futuro-distopico-jornadas-interminables-944385>
- *Business Insider* (22 de julio 2023) El teletrabajo está teniendo un efecto enorme e inesperado en la carrera profesional de las mujeres. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/mujeres-vuelven-trabajo-cifras-record-pesar-pandemia-1274876>
- Campos Acuña, M.<sup>a</sup> Concepción. Ventajas y Dificultades del teletrabajo: claves en la regulación Post-Covid. *Concepción Campos*. Disponible en: <https://concepcioncampos.org/ventajas-y-dificultades-del-teletrabajo-claves-en-la-regulacion-post-covid/>
- Cano, Fernando (16 de abril 2023) El teletrabajo de los funcionarios alcanza ya el 41% frente al 12% del sector privado. *El Liberal*. Disponible en:

- <https://theobjective.com/economia/2023-04-16/teletrabajo-ministerios-empresas-privadas/>
- Carnero, Eva (16 de febrero 2022) El teletrabajo podría acrecentar aún más la brecha salarial entre hombres y mujeres. *UOC News*. Disponible en: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/035-teletrabajo-crece-brecha-salarial-hombres-mujeres.html>
- Corbi, Miquel (16 de septiembre 2014) Teletrabajo: pasado, presente y futuro. *Blog Lenovo*. Disponible en: <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>
- Couto María, Bárbara (3 de junio 2020) El impacto del teletrabajo para las mujeres en el sector público. *Agenda Pública El País*. Disponible en: <https://agendapublica.elpais.com/noticia/16995/impacto-teletrabajo-mujeres-sector-publico>
- Couto María, Bárbara (28 de mayo 2020) Resultados de la encuesta sobre el impacto del teletrabajo en las mujeres. *Mujeres en el Sector Público*. Disponible en: <https://mujeresenelsectorpublico.com/resultados-de-la-encuesta-sobre-el-impacto-del-teletrabajo-en-las-mujeres/>
- CSIF (febrero 2022) Informe brecha salarial de género. Disponible en: [https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202022.\\_1.pdf](https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/CSIF.%20Informe%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero.%20Febrero%202022._1.pdf)
- De la Puebla Pinilla, Ana (26 de noviembre 2020) Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547>
- Díaz, Eva (24 de marzo 2023) Los funcionarios, sin teletrabajo por ley: será temporal, voluntario y reversible. *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/12202133/03/23/Los-funcionarios-sin-teletrabajo-por-ley-sera-temporal-voluntario-y-reversible.html>
- *El Confidencial* (6 de agosto 2022) Por qué cada vez más personas quieren trabajar desde casa. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2022-08-06/cada-vez-personas-trabajar-desde-casa\\_3469717/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2022-08-06/cada-vez-personas-trabajar-desde-casa_3469717/)
- *Epdata* (25 de marzo 2022) La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

- Esteban, Iñigo (28 de abril 2022) Las ventajas y desventajas del teletrabajo para trabajadores y negocios. *Holded Blog*. Disponible en: [https://www.holded.com/es/blog/ventajas-teletrabajo?utm\\_adgroupid=61706694846&utm\\_keyword=&campaignid=1330918973&adgroupid=61706694846&adid=525565262827&hld\\_device=c&hld\\_network=g&hld\\_matchtype=&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=dsa\\_1330918973&utm\\_term=&utm\\_content=61706694846\\_525565262827&hsa\\_src=g&hsa\\_kw=&hsa\\_mt=&hsa\\_acc=7276020979&hsa\\_grp=61706694846&hsa\\_ad=525565262827&hsa\\_cam=1330918973&hsa\\_tgt=dsa-1655360177017&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&gclid=Cj0KCQjwi46iBhDyARIsAE3nVra3MZm9CBP2b9yEUcYoOvrGx\\_ZCVKuBe6N6lnfS0FvhaenZO9wb774aAvkJEALw\\_wcB](https://www.holded.com/es/blog/ventajas-teletrabajo?utm_adgroupid=61706694846&utm_keyword=&campaignid=1330918973&adgroupid=61706694846&adid=525565262827&hld_device=c&hld_network=g&hld_matchtype=&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_1330918973&utm_term=&utm_content=61706694846_525565262827&hsa_src=g&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_acc=7276020979&hsa_grp=61706694846&hsa_ad=525565262827&hsa_cam=1330918973&hsa_tgt=dsa-1655360177017&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQjwi46iBhDyARIsAE3nVra3MZm9CBP2b9yEUcYoOvrGx_ZCVKuBe6N6lnfS0FvhaenZO9wb774aAvkJEALw_wcB)
- Flórez Pérez, Sofía (16 de enero 2022) Ventajas y desventajas del teletrabajo en la Administración Pública. *Revista médica*. Disponible en: <https://revistamedica.com/ventajas-desventajas-teletrabajo-administracion-publica/>
- García, Candela (1 de abril de 2023) Teletrabajo, jornada de 35 horas e igualdad en la Generalitat del futuro. *Levante El mercantil valenciano*. Disponible en: <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2023/05/01/teletrabajo-jornada-35-horas-igualdad-valencia-86726580.html>
- Gorriti Bontigui, Mikel; Jiménez Asensio, Rafael (10 de mayo de 2020) Teletrabajo: ¿aportaría o ejemplo? La mirada institucional. Disponible en: <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/05/10/teletrabajo-aporia-o-ejemplo/>
- Gozalbo, Marta (25 de julio 2021) "Queremos que los interinos que no aprueben se incorporen en las bolsas con carácter preferente". *Valenciaplaza*. Disponible en: <https://valenciaplaza.com/mayte-montaner-entrevista>
- Iberley (18 de noviembre 2021) Teletrabajo en las Administraciones Públicas. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/teletrabajo-administraciones-publicas-64868>
- Iberley (13 de julio 2023) Trabajo a distancia y teletrabajo. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/cuestiones-cuenta-implantacion-trabajo-distancia-teletrabajo-63991>

- *ISanidad* (22 de febrero 2022) Brecha de género en la Administración, incluidas sanidad y ciencia: ellas cobran 1,5 euros menos por hora y sufren más temporalidad. Disponible en: <https://isanidad.com/209216/brecha-de-genero-administracion-incluida-sanidad-ellas-cobran-1-5-euros-menos-por-hora-sufren-mas-temporalidad/>
- Jiménez Asensio, Rafael (1 de febrero 2021) La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local. *Diario Jurídico La Ley*, Sección Capital Humano. Disponible en: [https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1CTEAAmNDC0tzY7Wy1KLizPw8WyMDIwNDQyMTtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUKJLMtEqX\\_OSQyoJU27TEEnOJUtdSk\\_PxsFJPi4S aUJCYV-2QW19h6AAAnHdLf8olxVIxMAsBi4xnoAAAA=WKE#:~:text=47%20bis%20T REBEP%20y%20en,septiembre%2C%20de%20trabajo%20a%20distancia](https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1CTEAAmNDC0tzY7Wy1KLizPw8WyMDIwNDQyMTtbz8INQQF2fb0ryU1LTMvNQUKJLMtEqX_OSQyoJU27TEEnOJUtdSk_PxsFJPi4S aUJCYV-2QW19h6AAAnHdLf8olxVIxMAsBi4xnoAAAA=WKE#:~:text=47%20bis%20T REBEP%20y%20en,septiembre%2C%20de%20trabajo%20a%20distancia)
- L. Cuesta (21 de abril 2023) La situación del teletrabajo en España en 2023: ¿Adiós a la oficina para siempre? *La Vanguardia*. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20230421/8892212/situacion-teletrabajo-espana-2023-adios-oficina-apego-mkt-emg.html>
- Martínez Cristóbal, Daniel (14 de marzo 2022) Protección Constitucional del teletrabajador y el conflicto con los Derechos Fundamentales en España. *Revista Opinión Jurídica*. Disponible en: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/4298/1559>
- M. Estévez, Alejandro (30 de septiembre 2021) Los efectos del teletrabajo en la administración pública. *La Nación*. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/opinion/los-efectos-del-teletrabajo-en-la-administracion-publica-nid30092021/>
- Ministerio de Hacienda y Función Pública (3 de abril 2023) Informe de seguimiento del trabajo a distancia. Disponible en: [https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe\\_seguimiento\\_2023\\_04.pdf](https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:da658f96-6919-48ea-9659-4786dcda6e04/Informe_seguimiento_2023_04.pdf)
- Moll Noguera, Rafael (2022) El teletrabajo en la Administración Pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del Estado. *Dialnet*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8442392.pdf>

- M. Varela, Paloma (17 de junio 2020) El síndrome del 'burnout' afecta más al teletrabajo: cómo descansar y desconectar sin sentirte culpable. *VOGUE*. Disponible en: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/desconexion-digital-teletrabajo-burnout-bienestar-descanso-salud/267>
- Organización Internacional del Trabajo (22 de julio 2020) Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. *OIT*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_758333/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm)
- *Osinsa* (31 de agosto 2013) Teletrabajo: Ventajas y Desventajas. Disponible en: <https://www.osinsa.org/2013/08/31/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>
- Padilla Ruiz, Pedro (12 de diciembre 2022) Teletrabajo de los empleados públicos. Gestión de personas y Administración Pública. Disponible en: <https://pedropadillaruz.es/teletrabajo-de-los-empleados-publicos/>
- Polaco, Ana; Rojas, María Pilar; Piera, Eva; Navarro, Rebeca; González-Valdés, Natalia; García de la Puebla, Pilar; Ripoll, Lourdes; Leiva, Patricia; Linares, Isabel; Blanco, Amália; Sanz, Patricia; Bergareche, Borja. (Febrero 2020) Informe de Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo. *Closingap, Women for a Healthy Economy*. *PwC España*. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/pwc-closingap-brecha-empleo.pdf>
- Portal de la Administración electrónica (8 de junio 2021) Informe de la Sociedad Digital en España 2020-2021. *Fundación Telefónica*. Disponible en: [https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae\\_Actualidad/pae\\_Noticia\\_s/Anio2021/Junio/Noticia-2021-06-08-Informe-Sociedad-Digital-en-Espana-2020-2021-Fundacion-Telefonica.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Actualidad/pae_Noticia_s/Anio2021/Junio/Noticia-2021-06-08-Informe-Sociedad-Digital-en-Espana-2020-2021-Fundacion-Telefonica.html)
- Rastrollo Suárez, Juan José (17 de octubre 2022) Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración Autonómica. Análisis jurídico-administrativo. *Revista Online INAP*. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/view/11072/12321>
- Rodríguez, Pablo (19 de enero 2022) El doble rasero del Estado frente al teletrabajo: las empresas deben proveer equipos, la administración no. *Xataka*. Disponible en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/doble-rasero-estado-frente-al-teletrabajo-empresas-deben-proveer-equipos-administracion-no>

- Rossi Izquierdo, Rafael (28 de septiembre 2021) Conciliación familiar y adaptación de jornada de funcionario público. *Blog Contenciosos*. Disponible en: <https://contenciosos.com/funcion-publica/conciliacion-familiar-y-adaptacion-de-jornada-de-funcionario-publico/#:~:text=Las%20personas%20trabajadoras%20tienen%20derecho,de%20la%20vida%20familiar%20y>
- *RRHH Digital* (29 de diciembre 2022) Peor salud mental y menos salario, ¿es el teletrabajo beneficioso para las mujeres? Disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/155994/Peor-salud-mental-y-menos-salario-es-el-teletrabajo-beneficioso-para-las-mujeres>
- Saula, Laura (13 de diciembre 2021) Teletrabajo: una herramienta injusta para las mujeres. *Diari ARA*. Disponible en: [https://es.ara.cat/estilo/teletrabajo-herramienta-injusta-mujeres\\_130\\_4211258.html](https://es.ara.cat/estilo/teletrabajo-herramienta-injusta-mujeres_130_4211258.html)
- Secretaría de Estado de Función Pública (8 de marzo 2021) Informe: Las administraciones públicas cuentan hoy con 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo. Disponible en: [https://funcionpublica.hacienda.gob.es/Secretaria-de-Estado-de-Funcion-Publica/Actualidad/ultimas-noticias/Noticias/2021/03/2021\\_03\\_08\\_2.html](https://funcionpublica.hacienda.gob.es/Secretaria-de-Estado-de-Funcion-Publica/Actualidad/ultimas-noticias/Noticias/2021/03/2021_03_08_2.html)
- Serrano, Vicente (06 de febrero 2023) Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia. *Datadec*. Disponible en: <https://www.datadec.es/blog/diferencia-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia>
- Servera, José (12 de febrero 2023) Guía completa sobre el teletrabajo de los funcionarios de Comunidad Valenciana. *Antitrabajo*. Disponible en: <https://antitrabajo.com/el-teletrabajo-de-los-funcionarios-de-comunidad-valenciana/>
- Silva-Porto, María Teresa; Pavón, Fernando (2 de junio 2022) Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. *Factor Trabajo*. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- UGT Secretaría de mujer y políticas sociales (22 de febrero 2021) Informe Administraciones públicas. Brecha salarial en tiempos de la Covid-19. Disponible en: [https://ugtspmadrid.es/wpcontent/uploads/2021/02/INFORME\\_BRECHA\\_FS\\_P\\_2021.pdf](https://ugtspmadrid.es/wpcontent/uploads/2021/02/INFORME_BRECHA_FS_P_2021.pdf)

