

# GUÍA - PROTOCOLO SOBRE TELETRABAJO RESPECTO DE LAS CUESTIONES RELATIVAS A:

Colectivos vulnerables en el acceso y mantenimiento del empleo realizado mediante teletrabajo.

Teletrabajo y personas con discapacidad.

La conciliación de la vida laboral y personal o familiar de las personas teletrabajadoras.

## Autores

*Ferran Camas Roda*

*Luis Ramos Poley*

*Anna María Molina García*

*Andrea Cano Redondo*



**OCTUBRE DE 2025**



Documento de trabajo realizado en el marco del Proyecto de investigación *No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia (2024-2027)*, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades al equipo de investigación y trabajo dirigido por el Pr. Ferran Camas Roda en la Universitat de Girona.

## **AUTORES.**

### **FERRAN CAMAS RODA**

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social e Investigador principal y responsable del proyecto de investigación *No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia (2024-2027)*, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a la Universitat de Girona.

### **LUIS RAMOS POLEY**

Profesor Lector de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y miembro del equipo de trabajo del proyecto de investigación *No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia (2024-2027)*, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a la Universitat de Girona.

### **ANNA MARÍA MOLINA GARCÍA**

Miembro del equipo de trabajo del proyecto de investigación *No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia (2024-2027)*, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a la Universitat de Girona.

### **ANDREA CANO REDONDO**

Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Técnica de Investigación del Proyecto Horizon Europe (2023-2025) sobre Cuidados, Care3Care, Cuidemos a las personas que cuidan. Miembro del equipo de trabajo del proyecto de investigación *No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia (2024-2027)*, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a la Universitat de Girona.

## **NOTA PREVIA DE LOS AUTORES.**

Este Protocolo – Guía sobre Teletrabajo en tres ámbitos específicos: colectivos vulnerables, personas con discapacidad y la conciliación de la vida laboral y personal o familiar de las personas teletrabajadoras, supone el cumplimiento de uno de los compromisos de investigación que el equipo de investigación y de trabajo de la Universitat de Girona ha asumido con la asunción del Proyecto de investigación que el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades le concedido hasta 2027 con el título “No discriminación, bienestar laboral y teletrabajo de personal extranjero: tres elementos clave para la consolidación del trabajo a distancia”.

Este proyecto de investigación se ha otorgado en el marco de la convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento 2023 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en la modalidad de Investigación Orientada Tipo Coordinado). De hecho, el Proyecto de investigación sobre el trabajo a distancia que se está llevando a cabo bajo la responsabilidad del Pr. Ferran Camas Roda en la Universitat de Girona, se está ejecutando de forma coordinada con otro proyecto de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) cuyo título es “El estímulo a los empleadores y la mitigación de la inseguridad jurídica: dos factores clave en la consolidación del trabajo a distancia “. A su vez, el título del proyecto coordinado o que engloba a ambos es “La necesaria consolidación del trabajo a distancia: oportunidades, desafíos y propuestas”.

Como se establece en la Memoria del Proyecto coordinado solicitado, el cometido jurídico común de ambos proyectos, el de la UdG y el de la UOC, es la necesaria mitigación de la inseguridad jurídica en el ámbito del trabajo a distancia, lo cual se pretende conseguir principalmente a través de dos vías, en primer lugar aminorando la incertidumbre y mejorando la calidad de la regulación vigente, ya sea clarificando su aplicación, cubriendo las principales lagunas o vacíos existentes o aportando propuestas para su reforma, tanto para mejorarla como para solucionar los problemas más importantes se plantean; y en segundo lugar reduciendo la dificultad jurídica a la que se enfrentan los empleadores a la hora de ofrecer el trabajo a distancia mediante la creación de recursos *ad hoc* que les faciliten el correcto cumplimiento de las obligaciones más complejas y relevantes que se desprenden.

Partiendo de aquellos dos retos a superar por el proyecto coordinado, por lo que hace específicamente al subproyecto de la UdG, se deben resaltar sus tres principales objetivos: en primer lugar, identificar los problemas jurídicos a resolver ante la adopción y aplicación del régimen de trabajo a distancia en materia de igualdad de trato y no discriminación, analizando asimismo la singular situación de dos colectivos específicos de especial vulnerabilidad: las mujeres y las personas con discapacidad; en segundo lugar, analizar el marco jurídico actual sobre el bienestar de las personas trabajadoras e identificación de los factores que redundan en el bienestar y satisfacción laboral de los trabajadores a distancia, aportando propuestas para la mejora de su garantía y para la promoción de un trabajo a distancia de calidad; y finalmente, en tercer lugar, analizar la aplicación del Derecho de extranjería ante la entrada en vigor de una normativa que potencia el acceso a España de teletrabajadores de carácter internacional y su trabajo para empresas radicadas en el extranjero, así como, con determinadas limitaciones, para empresas españolas; y en cuarto y último lugar, facilitar y consolidar la adopción de regímenes de trabajo a distancia satisfactorios para empleadores y personas trabajadoras, incluso cuando se trate de teletrabajadores extranjeros de carácter internacional que, trabajando para el extranjero, hayan venido a residir a España, mediante la elaboración de un conjunto de guías-protocolo.

Este Protocolo – Guía supone ya el cumplimiento de forma transversal de varios de estos objetivos, especialmente del último mencionado, consistente en promover en empresas y personas trabajadoras el acceso al teletrabajo a través de un documento que les oriente en el establecimiento de esta modalidad laboral, sobre todo en su finalidad de permitir una mayor conciliación de la vida laboral y personal o familiar de las personas trabajadoras, y a su vez dando atención especialmente a colectivos vulnerables en el acceso al empleo y al teletrabajo en particular, especialmente personas con discapacidad.

En todo caso, el espíritu que preside la elaboración de este documento es su carácter dinámico, es decir, el grupo de investigación que lo ha confeccionado seguirá debatiendo (y si procede, modificando algunos de los conceptos que se van vertiendo en este documento) e incorporando nuevos contenidos hasta finales de 2027, fecha de finalización de la investigación encomendada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España. La intención es tener elaborado un documento sencillo, con contenidos básicos, pero también con ideas clave, sobre el teletrabajo con el

objetivo claro de consolidar esta modalidad de trabajo, pero también de difundir su contenido a toda la sociedad.

Director de la publicación: Ferran Camas Roda. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universitat de Girona.

Se solicita a los lectores y usuarios de esta publicación que, si la utilizan, citen su procedencia a través de la siguiente forma:

Camas Roda, F.; Ramos Poley, L.; Molina García, A.; Cano Redondo, A. (2025). *Guía-Protocolo sobre teletrabajo respecto a cuestiones relativas a colectivos vulnerable, personas con discapacidad y conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras*. Girona: Universitat. Disponible a: <http://hdl.handle.net/10256/27639>

## ÍNDICE.

### **SOBRE LA TEMÁTICA DEL TELETRABAJO Y COLECTIVOS VULNERABLES. .... 9**

1ª IDEA CLAVE: La regulación del trabajo a distancia se centra en su prestación por trabajadores por cuenta ajena, aunque en relación con el teletrabajo también debe prestarse atención a la vulnerabilidad que puede afectar a trabajadores por cuenta propia. .... 9

2ª IDEA CLAVE: En el acceso a un empleo prestado bajo la modalidad de trabajo, las mayores dificultades se dan con respecto a los colectivos con mayores dificultades para acceder a un empleo en general, así como también respecto de otros colectivos con particularidades específicas. .... 10

3ª IDEA CLAVE: Se ha de prestar una atención especial a las personas trabajadoras como colectivo específico a los efectos de la protección de sus derechos de seguridad y salud en el trabajo. .... 12

4ª IDEA CLAVE: El colectivo de mujeres teletrabajadoras como colectivo vulnerable en relación con sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo. .... 13

5ª IDEA CLAVE: Una medida básica para proteger a todo tipo de personas teletrabajadoras es el respeto y la eficacia de su derecho a la desconexión digital. ... 14

### **SOBRE LA TEMÁTICA DEL TELETRABAJO Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD..... 16**

6ª IDEA CLAVE: Por la adopción por las empresas de una estrategia inclusiva: las entidades y organizaciones empresariales deben asegurar que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, son universalmente accesibles para las personas con discapacidad con el objetivo de evitar cualquier exclusión por esta causa. .... 16

7ª IDEA CLAVE: La denegación de ajustes razonables a las personas teletrabajadoras con discapacidad es considerada como una discriminación directa. .... 17

8ª IDEA CLAVE: Un principio general de la acción preventiva es adaptar el trabajo a la persona, que alcanza al puesto de trabajo, a la elección de los equipos y a los métodos de trabajo y de producción..... 19

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9ª IDEA CLAVE: Promover las ayudas para la generación de empleo en modalidad de teletrabajo de las personas con discapacidad. ....                                                                                                                                                                                                                              | 20        |
| 10ª IDEA CLAVE: Las personas teletrabajadoras con discapacidad tienen derecho a una silla ergonómica cuando hay una evaluación previa que evidencia la existencia de un riesgo ergonómico.....                                                                                                                                                                  | 21        |
| 11ª IDEA CLAVE: Las facultades de control y vigilancia empresarial han de tener en consideración a las personas con discapacidad.....                                                                                                                                                                                                                           | 22        |
| 12ª IDEA CLAVE: Las personas teletrabajadoras con discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. ....                                                                                                                                                                                                               | 22        |
| 13ª IDEA CLAVE: El teletrabajo aporta muchas y diversas ventajas cuando se implementa en personas con discapacidad. ....                                                                                                                                                                                                                                        | 23        |
| <b>SOBRE LA TEMÁTICA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR O PERSONAL Y EL TELETRABAJO. ....</b>                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>25</b> |
| 14ª IDEA CLAVE: El teletrabajo es una modalidad óptima para que las personas trabajadoras puedan conciliar su trabajo con compromisos de cuidado a familiares. ....                                                                                                                                                                                             | 25        |
| 15ª IDEA CLAVE: Se debe promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombre en el uso del teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar. En caso de ser utilizada por las mujeres trabajadoras no puede suponer una doble carga laboral en sus obligaciones laborales y familiares.....                                                          | 26        |
| 16ª IDEA CLAVE: Establecer “modalidades de conexión y desconexión” claras y vinculantes en los acuerdos que se establezcan entre empresarios y personas trabajadoras sobre prestación de servicios de teletrabajo y en las políticas internas de las empresas. ....                                                                                             | 27        |
| 17ª IDEA CLAVE: Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar es necesario crear la accesibilidad a las tecnologías, los equipos y las competencias necesarias para todas las personas trabajadoras e invertir en infraestructura digital y conexiones, incluidos espacios locales compartidos que faciliten el teletrabajo fuera del hogar. .... | 28        |
| 18ª IDEA CLAVE: Mejorar la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de las infraestructuras y los servicios de cuidados para niños y niñas, personas con                                                                                                                                                                                                   |           |

|                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| necesidades especiales y ancianos/as, para garantizar la igualdad de género en el teletrabajo y la efectiva conciliación.....                                                                                                 | 29 |
| 19ª IDEA CLAVE: Promover el teletrabajo como herramienta de conciliación basada en la autonomía personal y la eliminación de desplazamientos, garantizando que no derive en sobrecarga ni vigilancia excesiva.....            | 31 |
| 20ª IDEA CLAVE: Fomentar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el teletrabajo como medio para mejorar la flexibilidad laboral y optimizar la gestión del tiempo personal y profesional. .... | 32 |
| 21ª IDEA CLAVE: Impulsar el uso del método e-learning como herramienta de formación continuada y adaptable a las necesidades familiares y laborales de las personas trabajadoras.....                                         | 33 |

# **SOBRE LA TEMÁTICA DEL TELETRABAJO Y COLECTIVOS VULNERABLES.**

**1ª IDEA CLAVE: La regulación del trabajo a distancia se centra en su prestación por trabajadores por cuenta ajena, aunque en relación con el teletrabajo también debe prestarse atención a la vulnerabilidad que puede afectar a trabajadores por cuenta propia.**

## **JUSTIFICACIÓN**

La regulación del trabajo a distancia llevada a cabo por la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, se aplica al ámbito de las relaciones laborales. En este marco, dicha legislación reconoce que las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa (incluyendo derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad), a no sufrir ningún tipo de discriminación, a ser tenidas en cuenta en la elaboración de planes de igualdad así como en la configuración de las medidas que se adopten contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria, acoso laboral y protección ante violencia de género.

En este marco regulador sobre el teletrabajo, también se debe recordar que según el art. 3 de la Ley 10/2021 en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, “solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”.

Por otra parte, también quisiéramos traer a colación la posibilidad de estudiantes del sistema de formación profesional y bachillerato de hacer prácticas formativas en empresas, donde una instrucción de la Generalitat de Catalunya de 2025 realizada en función de la normativa aplicables, dice que cuando esas prácticas se ejerzan en empresas

cuya actividad se base en el teletrabajo, como mínimo un tercio de las prácticas formativas se deberán realizar de forma presencial, o en caso contrario, solicitar la correspondiente autorización (véase “Normativa d’estada a l’empresa Instruccions d’aplicació curs 2025-2026”).

No obstante, aunque la regulación específica sobre trabajo a distancia no lo recoja, es necesario considerar la vulnerabilidad que en relación a la prestación del régimen de teletrabajo pueden sufrir los trabajadores por cuenta propia. Como dice el documento publicado en el 2023 por el Instituto de Derecho Europeo (European Law Institut-ELI), *Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect*), se debería prever que la protección que se concede a trabajadores asalariados se extendiese a determinados trabajadores autónomos vulnerables que, debido a su posición particular frente a un cliente, pueden no ser capaces de decidir sobre su tiempo de trabajo de forma independiente.

En España, la regulación prevista para los trabajadores autónomos, especialmente la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, debe ser eficaz respecto de aquellos derechos que mayormente pueden ser afectados cuando se prestan servicios mediante el teletrabajo, en este sentido, debe recordarse que en función del art. 4 de aquella legislación, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo y a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar.

**2ª IDEA CLAVE: En el acceso a un empleo prestado bajo la modalidad de trabajo, las mayores dificultades se dan con respecto a los colectivos con mayores dificultades para acceder a un empleo en general, así como también respecto de otros colectivos con particularidades específicas.**

JUSTIFICACIÓN

Se ha de recordar que la *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*, incluye en su regulación una serie de colectivos vulnerables a los que la política de empleo debe prestar una atención prioritaria debido a las dificultades que tienen para acceder al empleo o mantenerse en él.

Según el art. 50 de dicha norma, entre esos colectivos se encontrarían las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales.

Si estos colectivos pueden tener problemas de acceso al empleo, se podría considerar que lo tendrán para uno con las características del trabajo a distancia: de hecho, se está afirmando que determinados grupos tienen un índice menor de “empleabilidad en la prestación de servicios a través del teletrabajo” (o si se nos permite, de “teletrabajabilidad”), como serían las mujeres en aquellos sectores en los que se registran menores experiencias de trabajo en remoto, los trabajadores jóvenes, quienes poseen menor nivel de estudios, quienes prestan servicios bajo modalidades contractuales atípicas y quienes perciben menores retribuciones, así como trabajadores migrantes (véase el estudio de Brussevich, M., Dabla-Norris, M.E., & Khalid, S. (2020). “Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries”. International Monetary Fund, WP/20/08, así como también en Garrote Sanchez, D., Gomez Parra, N., Ozden, C., & Rijkers, B. (2020). Which Jobs Are Most

Vulnerable to COVID-19? What an Analysis of the European Union Reveals [Policy Note]. World Bank).

Queremos subrayar que la prestación de servicios a través del teletrabajo debería ser vista como vía de acceso al mercado de trabajo para con dificultades de acceso al mercado de trabajo en general, especialmente las que han sido mencionadas, incluyendo naturalmente las personas trabajadoras de mayor edad u otros colectivos con problemas de salud o discapacidad. Así, los servicios públicos de empleo deberían adoptar una perspectiva específica en esta cuestión del acceso al teletrabajo, es decir, de aumento de la “teletrabajabilidad” (sic) mencionada. pero también aumentar la concienciación en la negociación colectiva para promover el acceso de estos colectivos al teletrabajo.

**3ª IDEA CLAVE: Se ha de prestar una atención especial a las personas trabajadoras como colectivo específico a los efectos de la protección de sus derechos de seguridad y salud en el trabajo.**

#### JUSTIFICACIÓN

La Ley reconoce que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo y además refuerza respecto del resto de trabajadores las obligaciones preventivas concernientes a la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

En este sentido, dicha regulación establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia “deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”.

Efectivamente, se ha de mantener la tensión sobre el hecho de que el teletrabajo puede conllevar aislamiento y nuevos riesgos psicosociales (como la sobrecarga informacional

o la falta de comunicación no verbal) ligados al uso intensivo de herramientas virtuales. Además, pueden incrementarse los riesgos ergonómicos, dada la dificultad de efectuar evaluaciones adecuadas de los puestos de trabajo en el domicilio y de garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (véase el documento publicado por la Comisión Europea en 2025: Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic).

#### **4ª IDEA CLAVE: El colectivo de mujeres teletrabajadoras como colectivo vulnerable en relación con sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.**

##### **JUSTIFICACIÓN**

Se ha constatado por la Comisión Europea que dado que las mujeres siguen asumiendo en mayor proporción las tareas domésticas no remuneradas, especialmente las de cuidado, la carga mental asociada a estas responsabilidades puede incrementar los niveles de estrés cuando coinciden con jornadas laborales prolongadas y exigencias de cumplimiento de plazos en trabajos total o parcialmente desarrollados en régimen de teletrabajo. En este sentido, se ha afirmado que existe el riesgo de que, si la prestación en régimen de teletrabajo no se diseña e implementa adecuadamente y con carácter igualitario, se pueden reforzar los roles tradicionales de género, induciendo a que las mujeres asuman en mayor medida las tareas de cuidado además de su empleo remunerado.

Es importante introducir perspectivas de género en la prestación del teletrabajo en aras a tanto a la protección de la salud de las personas trabajadoras, especialmente cuando son mujeres ya se si se planifica adecuadamente puede redundar en su beneficio, sino que también redundarán positivamente en la condición de la vida laboral y familiar y personal: se está apelando en este sentido al uso de sistemas inteligentes de monitorización digital, si se diseñan e implantan con la participación de la representación de los trabajadores, pueden contribuir al control remoto del tiempo de trabajo y de ciertos parámetros de

seguridad y salud (tales como datos ergonómicos o de bienestar), mejorando así la protección de las personas trabajadoras. Ello podría favorecer una distribución más equilibrada de dichas responsabilidades en el hogar.

Es primordial configurar los acuerdos de teletrabajo de manera que tengan en cuenta las cuestiones de género y garantizar que no se exacerbén las desigualdades de género existentes.

**5ª IDEA CLAVE: Una medida básica para proteger a todo tipo de personas teletrabajadoras es el respeto y la eficacia de su derecho a la desconexión digital.**

#### JUSTIFICACIÓN

El art. 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. En este marco, añade que la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se debe traer a colación que la *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/218 (INL))* establece que el derecho a la desconexión supone el derecho de los trabajadores “a no participar” en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. Por otra parte, también merece la pena incluir en este marco la sentencia del TSJ de Galicia de 25 de abril de 2025 (resuelta en el caso de una trabajadora presencial, aunque consideramos su validez respecto a las personas

teletrabajadoras) de que el derecho a la desconexión «está vinculado no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empleador o de terceros, sino también al deber de la empresa de abstenerse de contactar con el trabajador». En este sentido, prosigue diciendo la STJS de Galicia 25 de abril de 2025, el derecho a la desconexión digital exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del horario laboral, y concluye que este derecho no se cumple por el hecho de que el trabajador no tenga la obligación de responder a las comunicaciones recibidas fuera del horario laboral de forma prácticamente inmediata. Para la resolución, el derecho a la desconexión digital lleva consigo, por regla general, un deber por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas a la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo.

Por otra parte, como reconoce la jurisprudencia, la empresa debe elaborar esa política interna sobre el derecho a la desconexión como mínimo oyendo a los representantes de los trabajadores ya que en caso contrario es nula. En este sentido la Sentencia del Tribunal Supremo-TS (Sala de lo Social) 1514/2025, de 2 de abril de 2025 (Número de resolución 267/2025) establece que la legislación española no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital, ahora bien, esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras. Por cierto, cuando eso no se realiza, la resolución mencionada, tomando como fundamento también en la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), declara la nulidad de las correspondientes decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras.

## **SOBRE LA TEMÁTICA DEL TELETRABAJO Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.**

**6ª IDEA CLAVE: Por la adopción por las empresas de una estrategia inclusiva: las entidades y organizaciones empresariales deben asegurar que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, son universalmente accesibles para las personas con discapacidad con el objetivo de evitar cualquier exclusión por esta causa.**

### **JUSTIFICACIÓN**

La dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas es un derecho de las personas que trabajan a distancia y el art. 11.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, incluye una previsión por tal de que los distintos recursos ofrecidos sean universalmente accesibles para que las personas trabajadoras con discapacidad no sean excluidas por esta causa.

La Comisión, el Parlamento y el Consejo de la Unión Europea en la *Declaración Europea sobre los Derechos Digitales y los Principios para la Década Digital de 2023 (2023/C23/01)* han señalado que la tecnología ha de utilizarse para unir a las personas y no para dividirlos, con lo que la transformación digital ha de contribuir a una sociedad y una economía equitativas e inclusivas, de ahí que exista el compromiso de estos actores para que la transformación digital no deje a nadie atrás, beneficiando a todas las personas e incluyendo de forma particular a las personas con discapacidad.

El art. 9 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), con tal de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, indica que los Estados parte han de adoptar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con

discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, entre otros, a los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La *Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 23077/19, de 31 de mayo de 2022, Caso Arnar Helgi Lárusson v. Iceland*, consideró que la accesibilidad tiene implicaciones en la vida privada de las personas con discapacidad y que la CEDH ha de interpretarse con otras normas como la CDPD. Sin embargo, en materia de accesibilidad aplicó la valoración de la carga desproporcionada o indebida que se relaciona con los ajustes razonables y situaciones concretas no generalizables (véase Úbeda Díaz, F. (2023), “¿Qué ocurre cuando el TEDH confunde accesibilidad y ajustes razonables”, publicado en la Revista Derecho y Salud, vol. 7, núm. 8; vid., también Rodríguez Díaz, B., en “El impacto de la accesibilidad en el Derecho a la vida privada y familiar”, publicado en la revista *European Papers*, vol. 8, núm. 2.).

En todo caso, la Observación general nº 2, de 2014, del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha subrayado que la accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en condiciones de igualdad. También ha indicado que la accesibilidad se relaciona con grupos de personas y que la obligación de proporcionar accesibilidad es *ex ante* debiendo actuar antes de recibir una petición individual.

**7ª IDEA CLAVE: La denegación de ajustes razonables a las personas teletrabajadoras con discapacidad es considerada como una discriminación directa.**

#### JUSTIFICACIÓN

La Ley 10/2021, de 9 de julio, establece la obligatoriedad de las empresas de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre otras, por razón de discapacidad por tal de asegurar la igualdad de trato y la prestación de apoyos, realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

El art. 36 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación también es una garantía prevista en el art. 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, por la que se excluyen limitaciones, segregaciones o exclusiones en el acceso al empleo por cuenta ajena en el ámbito público o privado. Se considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos (art. 6.1.a) Ley 15/2022, de 12 de julio).

La *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024, C-631/2022*, señala que estos ajustes a los que está obligada la parte empresarial se refieren a medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas, teniendo en cuenta cada situación individual, con el objetivo de permitir el empleo a cualquier persona con discapacidad, tomar parte en el mismo, progresar profesionalmente o para que se le ofrezca formación, sin que suponga una carga excesiva para el empresario. Esto implica que una persona con discapacidad que no puede desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo que ocupa pueda ser reubicada en otro puesto para el que disponga de las competencias, capacidades y la disponibilidad exigida, cuando no suponga una carga excesiva para el empleador.

**8ª IDEA CLAVE: Un principio general de la acción preventiva es adaptar el trabajo a la persona, que alcanza al puesto de trabajo, a la elección de los equipos y a los métodos de trabajo y de producción.**

#### JUSTIFICACIÓN

El art. 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, recoge los principios generales de la acción preventiva que la persona empleadora ha de tener en consideración al aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, entre los que se incluye la adaptación del puesto de trabajo a la persona, que alcanza al puesto de trabajo, a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción con tal de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Según la Nota Técnica de Prevención 1004, de 2014, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las estrategias para la gestión de la prevención de riesgos en puesto ocupados por personas con discapacidad deben tener un objetivo común que no es solo proteger la salud, también se añade facilitar la integración y preservar la empleabilidad de las personas trabajadoras. Así, el principio que debe prevalecer es el de que toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás, donde el trabajo no ha de suponer un hándicap añadido. Las adaptaciones pueden consistir en productos de apoyo, que se utilizan por o para personas con discapacidad, el empleo con apoyo, como conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, y el preparador laboral, que acompaña al trabajador con discapacidad a la empresa en casos de dificultades de aprendizaje o de relación con los compañeros en el proceso de incorporación laboral.

La *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 155/2025, de 15 de enero*, ha señalado que en algunos casos es posible que la discapacidad de la persona trabajadora obligue a la parte empleadora a adaptar el puesto de trabajo al teletrabajo. Si la empresa no atendiera este mandato podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental a la

integridad física y moral del art. 15 CE en relación con la prohibición de discriminación por causa de discapacidad.

## **9ª IDEA CLAVE: Promover las ayudas para la generación de empleo en modalidad de teletrabajo de las personas con discapacidad.**

### JUSTIFICACIÓN

La ley 3/2023, de Empleo, incluye a las personas con discapacidad como un colectivo de atención prioritaria para la política de empleo. Además de ser aplicables las medidas de generación y mantenimiento del empleo de la LE, los servicios de empleo han de procurar de forma prioritaria el acceso de estas al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral, su desarrollo profesional y la sostenibilidad del empleo protegido. Por otro lado, han de tenerse en cuenta de forma especial las medidas establecidas en el art. 39 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que establece de forma imperativa el fomento del empleo de las personas con discapacidad a través del establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

En este sentido, el teletrabajo puede ser una forma de prestar trabajo que facilite la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Las ayudas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través del teletrabajo se pueden articular de diversas formas: mediante subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todas las barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, el acceso al trabajo autónomo, bonificaciones en las cuotas al sistema de la Seguridad Social y cualquier otro tipo de ayudas que tengan por objeto promover la colocación de las personas con discapacidad, de forma especial, en la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

**10ª IDEA CLAVE: Las personas teletrabajadoras con discapacidad tienen derecho a una silla ergonómica cuando hay una evaluación previa que evidencia la existencia de un riesgo ergonómico.**

**JUSTIFICACIÓN**

El art. 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, asegura el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan trabajo a distancia y que la persona teletrabajadora no pueda sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales. La misma norma subraya el derecho de las personas teletrabajadoras a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16), el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas por parte de la empresa (art. 11) y que el desarrollo del trabajo a distancia deba ser sufragado o compensado por esta (art. 12).

La STS 760/2025, de 10 de septiembre, ha determinado que, tal y como ha decidido nuestro legislador, la ley contiene las pautas generales de la regulación del trabajo a distancia; los convenios colectivos, las particularidades del sector; y el acuerdo del trabajo a distancia, las particularidades del trabajo concreto. El acuerdo de trabajo a distancia ha de incluir un contenido mínimo obligatorio, sin perjuicio de lo que se recoja por el convenio o acuerdos colectivos, en el que se incluya el inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios para el trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles (art. 7).

Por otro lado, el art. 15 reconoce el derecho de las personas que trabajan a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, que exige una adecuada actividad preventiva que se caracteriza por la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Los factores ergonómicos han de tenerse en cuenta para evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Así, si de una previa evaluación se extrae que existe un riesgo ergonómico se han de adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminarlo o reducirlo, como puede ser proporcionar una silla ergonómica.

**11ª IDEA CLAVE: Las facultades de control y vigilancia empresarial han de tener en consideración a las personas con discapacidad.**

JUSTIFICACIÓN

El art. 20 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, faculta al empresario para que pueda llevar a cabo las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Esta facultad también viene asegurada en el art. 22 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, pero circunscrita en el ámbito del trabajo a distancia y por las que además de forma expresa se permite la utilización de medios telemáticos.

En todo caso, todas estas medidas que puedan ser adoptadas han de respetar, de forma general, la dignidad de la persona trabajadora y sus circunstancias personales, y de forma singular, han de tener cuenta la concurrencia de una discapacidad y la capacidad real de estas personas.

La *Sentencia del Tribunal Supremo 188/2022, de 23 de febrero*, señaló que las empresas al establecer mecanismos de control para verificar, por ejemplo, las ausencias al trabajo han de tener en cuenta a las personas con discapacidad, ya que una norma aparentemente neutra puede causar desventajas por esa condición que no concurre en el resto de las personas. Los teletrabajadores y teletrabajadoras con discapacidad están expuestos a riesgos adicionales que han de considerarse en la toma de decisiones, particularmente, cuando se implementan mecanismos de vigilancia y control empresarial.

**12ª IDEA CLAVE: Las personas teletrabajadoras con discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.**

JUSTIFICACIÓN

Las personas con discapacidad que desarrollan el trabajo a distancia tienen los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen sus servicios en el centro de trabajo, no pueden sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas y la Ley 10/2021 establece obligaciones para evitar cualquier discriminación por discapacidad.

Asimismo, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, además de promover su dignidad. Su art. 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y establece una serie de medidas para que los Estados Parte salvaguarden y promuevan el ejercicio del derecho al trabajo, incluidas las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes entre las que se incluye la legislación. Entre estas medidas destacaría la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en todo el ámbito del empleo, la protección de los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, el acceso a la formación, así como medidas para apoyarlas en la búsqueda, obtención mantenimiento del empleo y retorno al mismo, la promoción de oportunidades empresariales, su empleo en el sector público y promoverlo en el sector privado, o velar para que se realicen ajustes razonables, promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo, promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, y mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

### **13ª IDEA CLAVE: El teletrabajo aporta muchas y diversas ventajas cuando se implementa en personas con discapacidad.**

#### **JUSTIFICACIÓN**

El teletrabajo para las personas con discapacidad puede aportar diversas ventajas. En particular, se elimina el desplazamiento al centro de trabajo superando las barreras

arquitectónicas a las que han de enfrentarse cada día las personas con discapacidad, se gana en el tiempo, en la autonomía personal y se facilita el cuidado de mayores y de menores. Es también una alternativa a las modificaciones o extinciones del contrato por razones de movilidad o traslados, se favorece el empleo en zonas aisladas, reduce el absentismo. Así, el trabajo se plantea como una opción adaptativa para las personas con discapacidad, con lo que se logra su independencia y su plena inclusión en la sociedad.

Los estudios realizados han mostrado beneficios en la utilización del teletrabajo por parte de las personas con discapacidad, sea en seguridad, financieros o ambientales, pero han destacado también que es necesario establecer medidas para la creación de un entorno de trabajo inclusivo que pueda minimizar el aislamiento social, que ya padecen de por sí las personas con discapacidad por sus propias limitaciones, con la finalidad de facilitar la participación de estas en la comunidad laboral (véase Vicente, M.T; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. (2018), en “El teletrabajo en salud laboral: aspectos médicos-legales y laborales”, publicado en la Revista CES Derecho, vol.9, núm. 2).

## **SOBRE LA TEMÁTICA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR O PERSONAL Y EL TELETRABAJO.**

**14ª IDEA CLAVE: El teletrabajo es una modalidad óptima para que las personas trabajadoras puedan conciliar su trabajo con compromisos de cuidado a familiares.**

### **JUSTIFICACIÓN**

Al amparo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo art. 34.8 se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, “para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, debe concluirse, por tanto, que los trabajadores y las trabajadoras pueden solicitar a sus empresas la ejecución de su trabajo a través de la modalidad de teletrabajo para conciliar su vida familiar y laboral, entre otros motivos para cuidar a sus familiares.

Valga en este punto lo dicho por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Galicia (Sala de lo Social), con sede en A Coruña, de 5 de septiembre de 2025 (número de recurso 3495/2024): esta sentencia resuelve el caso de una trabajadora que prestaba servicios de teleoperadora para su empresa desde 2019, en jornada a tiempo parcial, y desde 2020 mediante la modalidad de teletrabajo hasta que en 2024 la empresa le dijo que se reincorporará de forma presencial a sus funciones. Al amparo del art. 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora reclamó el mantenimiento de su régimen de trabajo a distancia para cuidar a su madre. Según la solicitud de la demandante, su madre, de 82 años, necesitaba y dependía de sus cuidados por grave deterioro de la salud. Frente a la negativa de la empresa a concederle este derecho a teletrabajar para cuidar a la madre, la trabajadora reclamó judicialmente. La

sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de septiembre de 2025 le da la razón a la trabajadora. Las principales razones que da son, en primer lugar, la consideración superior del derecho de la persona trabajadora frente a los intereses empresariales, en relación a los derechos de conciliación; en segundo lugar, la necesidad de valorar individualmente cada situación según las exigencias de la buena fe, atendiendo en particular a la conducta de las partes en conflicto, demostrándose en este sentido la necesidad familiar de la trabajadora que pretende conciliarla con sus obligaciones laborales; en tercer lugar, la premisa de que la empresa no puede valorar como se organiza familiarmente la trabajadora para cuidar a su madre para basar en ello una resolución negativa a teletrabajar, sino que debe justificar en factores empresariales debidamente acreditados la necesidad de que trabaje presencialmente.

**15ª IDEA CLAVE: Se debe promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombre en el uso del teletrabajo como medida de conciliación laboral y familiar. En caso de ser utilizada por las mujeres trabajadoras no puede suponer una doble carga laboral en sus obligaciones laborales y familiares.**

## JUSTIFICACIÓN

Se debe recordar que en el preámbulo de la Ley de Trabajo a Distancia se prevé que la opción por dicha modalidad laboral debe “evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres”.

Ya en el articulado de la norma, se dice en el art. 4.5 de la Ley de Trabajo a Distancia que los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y “corresponsabilidad”, incluyendo justamente el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 expresado anteriormente, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar. Por tanto, entre las personas teletrabajadoras el uso de medidas de flexibilidad

horaria también puede ser transcendental a los efectos de poder conciliar compromisos laborales, personales y familiares de forma efectiva.

Además, en el art. 8 de la Ley del Trabajo a Distancia prevé que los convenios o acuerdos colectivos puedan establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias como la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. Añade el precepto que eEn el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

**16ª IDEA CLAVE: Establecer “modalidades de conexión y desconexión” claras y vinculantes en los acuerdos que se establezcan entre empresarios y personas trabajadoras sobre prestación de servicios de teletrabajo y en las políticas internas de las empresas.**

## JUSTIFICACIÓN

Según el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) titulado «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género» publicado en 2021, cuando no exista un acuerdo explícito sobre cuándo un trabajador/a debe estar disponible, es decir, no exista una delimitación horaria concreta de su jornada laboral, este no tiene conocimiento de cuando puede “desconectarse digitalmente” (dejar de contestar al teléfono, a correos electrónicos, etc.). Esto provoca que los límites entre la vida profesional y personal se vean difuminados, y puede conducir a jornadas laborales excesivas provocando una falta de tiempo de descanso y una sensación de estar siempre “disponible” para el empresario.

Este fenómeno, cada vez más creciente en la era laboral moderna, se ha intentado regular mediante el derecho a la desconexión digital, recogido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el art. 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. En ellos se pone de manifiesto la necesidad de proteger de manera efectiva la salud de los trabajadores en el contexto laboral digital en el cual nos encontramos y tienen la pretensión de garantizar que las personas trabajadoras no estén permanentemente disponibles de manera electrónica fuera de su jornada laboral.

Esta medida solo será posible si se establece una delimitación clara no solo de la jornada laboral, sino del uso de las herramientas digitales una vez el trabajador/a se encuentra fuera de la misma.

**17ª IDEA CLAVE: Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar es necesario crear la accesibilidad a las tecnologías, los equipos y las competencias necesarias para todas las personas trabajadoras e invertir en infraestructura digital y conexiones, incluidos espacios locales compartidos que faciliten el teletrabajo fuera del hogar.**

## JUSTIFICACIÓN

La creación de accesibilidad a las nuevas tecnologías y el desarrollo de competencias digitales en la población es fundamental para garantizar la conciliación efectiva en el teletrabajo. Estas competencias, además, son clave para avanzar en varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como los siguientes: el fin de la pobreza (ODS 1), la educación de calidad (ODS 4), la igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), la industria, innovación e infraestructuras (ODS 9), la reducción de las desigualdades (ODS 10) y la acción por el clima (ODS 13).

A través de lo establecido en los ODS, observamos que la accesibilidad a las nuevas tecnologías necesarias para el desarrollo del trabajo de manera telemática y la creación

de espacios fuera del hogar para desarrollar la actividad laboral de la persona trabajadora, se establecen medidas de separación entre vida personal y laboral y da acceso a personas sin una cualificación elevada a la posibilidad de acceso al teletrabajo.

Esta idea clave también puede verse enmarcada en el Programa Europa Digital 2021-2027, que tiene como objetivo reforzar las capacidades digitales en áreas como la inteligencia artificial, la ciberseguridad y el uso avanzado de tecnologías además de en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, que en su art. 4.2 establece que las personas que teletrabajan tienen derecho a recibir *los medios, equipos y formación necesarios para el correcto desarrollo de su actividad*.

**18ª IDEA CLAVE: Mejorar la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de las infraestructuras y los servicios de cuidados para niños y niñas, personas con necesidades especiales y ancianos/as, para garantizar la igualdad de género en el teletrabajo y la efectiva conciliación.**

#### JUSTIFICACIÓN

Un factor clave para la igualdad de género en el teletrabajo es el acceso a servicios garantizados de cuidados accesibles, asequibles y de calidad para todos aquellos que los necesiten.

Según el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en su documento titulado «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género» publicado en 2021, las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo cual puede verse intensificado en el contexto del teletrabajo.

En este contexto se corre el riesgo de reforzar los estereotipos de género y la doble carga laboral, al juntar el espacio personal y familiar con el lugar de desarrollo de la actividad laboral.

Con el fin de revertir y prevenir esta desigualdad estructural entre hombres y mujeres, es fundamental aplicar de forma efectiva “Una Estrategia Europea de Cuidados para cuidadores y receptores de cuidados”, elaborada por la Comisión Europea, que se realizó en 2022. Con este plan estratégico, la Comisión Europea se propone establecer una agenda para "mejorar la situación tanto de quienes prestan cuidados como de quienes los reciben". En este sentido, insta a reforzar el acceso a unos servicios asistenciales accesibles, asequibles y de calidad, y a mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los cuidadores.

Es obligado referirnos también a la Estrategia estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad. Un proceso de desinstitucionalización (2024-2030), aprobada por el Gobierno español a través del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, en junio de 2024. En esta Estrategia gubernamental se confirma que los cuidados familiares son la columna vertebral de los cuidados de larga duración en España: las principales cuidadoras familiares son mujeres: las hijas, las madres y las parejas. Lo mismo ocurre con las personas con discapacidad. En este punto, la Estrategia afirma que "el modelo de cuidados tradicional ha generado, durante décadas y lo sigue haciendo en la actualidad, desigualdades de género, lo que limita la autonomía, el desarrollo profesional y la calidad de vida de las mujeres que cuidan". De hecho, la Estrategia aboga por la necesidad de afrontar con carácter urgente la transición desde un modelo de atención basado en entornos institucionalizados o derivados de una cultura asistencialista, a un modelo de apoyos con base en la comunidad y dentro de las familias (en el caso de la infancia), es decir a servicios y apoyos prestados en el entorno próximo de la persona, centrados en su voluntad, decisiones y preferencias y, además, en el caso de la infancia y juventud, teniendo en cuenta su mejor interés. Uno de sus principios básicos es la accesibilidad universal y asequible: según la Estrategia, resulta fundamental en el proceso de tránsito y/o mantenimiento de la vida en la comunidad el diseño de entornos, productos y servicios que sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo. Esto implica la eliminación de barreras físicas, cognitivas y tecnológicas para garantizar que todas las personas puedan acceder de manera equitativa,

incluyendo la vivienda. Además, es esencial que estas soluciones sean asequibles para que no haya discriminación económica y que, en última instancia, todos tengan igualdad de oportunidades para participar plenamente en la sociedad.

En la idea clave que se presenta esta alineada con los Objetivos y metas de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas, entre los que se incluye la meta 10.2 relativa a potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, la meta 11.1, sobre asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles, y desde luego el Objetivo número 5 respecto a la igualdad de género.

**19ª IDEA CLAVE: Promover el teletrabajo como herramienta de conciliación basada en la autonomía personal y la eliminación de desplazamientos, garantizando que no derive en sobrecarga ni vigilancia excesiva.**

#### JUSTIFICACIÓN

El teletrabajo, mediante una correcta regulación normativa, ha representado una oportunidad realista para poder avanzar en términos de conciliación entre vida personal y familiar con vida laboral.

Acorde a lo que se establece en la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, junto con el art. 34.8 ET, se reconoce expresamente la utilidad del teletrabajo para reducir el tiempo que dedican las personas trabajadoras en los desplazamientos hasta su centro de trabajo, y, permite a las mismas, decidir cómo y cuándo realizar su trabajo, creando su propio horario, algo especialmente necesario para las personas con responsabilidades en materia de cuidados.

La autonomía puede mejorar la productividad y, a su vez, el bienestar de la persona trabajadora, siempre que se intente evitar el estar siempre conectado “always on” y, en

consecuencia, se respete debidamente el derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD).

El teletrabajo no puede perpetuar las desigualdades y, en consecuencia, se debe regular los límites de control del empleador de manera clara para garantizar el efectivo derecho a la igualdad (art. 14 CE) y prevenir posibles usos invasivos de las nuevas tecnologías.

**20ª IDEA CLAVE: Fomentar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el teletrabajo como medio para mejorar la flexibilidad laboral y optimizar la gestión del tiempo personal y profesional.**

#### JUSTIFICACIÓN

La idea clave presentada se base en la incorporación sistemática en el teletrabajo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). De esta manera se pretende reducir de una forma efectiva y eficaz la carga doméstica y de cuidados, además de una reorganización más equitativa del tiempo personal y laboral, facilitando con ello la conciliación familiar y laboral.

En la actualidad, la regulación establecida en materia de formación en el teletrabajo se encuentra recogida en el art. 9 de la Ley de 9 de julio, de trabajo a distancia, estableciendo en su apartado 2 la necesidad de adaptarse a los cambios que obedezcan a las nuevas tecnologías. Junto con este artículo, puede incorporarse el art. 97 de la Ley Orgánica 3/2018, dedicado a las políticas de impulso de los derechos digitales, que establece la necesidad de superar la brecha digital y, garantizar, el acceso universal a internet, promoviendo las competencias digitales básicas. De esta manera, el teletrabajo debe servir para la mejora de las competencias tecnológicas de las personas trabajadoras, acercando además a ciertos sectores de la población a la posibilidad del desarrollo del trabajo de manera telemática.

Esta idea no es solo compatible con la conciliación sino es necesaria en entornos laborales cada vez más digitalizados. La capacitación digital permite que el teletrabajo no se convierta en un privilegio de unos pocos, sino en una herramienta democratizadora y equitativa además el uso autónomo y responsable de la tecnología refuerza la autonomía del trabajador y contribuye a un modelo más sostenible y compatible con los derechos familiares y personales de las personas trabajadoras.

**21ª IDEA CLAVE: Impulsar el uso del método e-learning como herramienta de formación continuada y adaptable a las necesidades familiares y laborales de las personas trabajadoras.**

**JUSTIFICACIÓN**

A partir de la idea clave presentada, se pretende impulsar un método para la formación digital de una forma flexible y personalizada, llamada e-learning. Este método puede representar una herramienta clave para promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, al adaptar la formación a cada persona de manera individualizada. De esta manera, se les permite a las personas trabajadoras tener la capacidad para organizar su tiempo de aprendizaje y adaptarse a diferentes ritmos de trabajo. Además de esta manera se reducen los desplazamientos no necesarios. Puede suponer la compatibilización de estas personas con sus respectivas responsabilidades de cuidado y los diferentes ritmos de trabajo.

Como marco regulador previo, podemos Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en cuyo art. 68 se establecen deberes para las Administraciones públicas de mantener una oferta pública, sea virtual o presencial o mixta pero que garantice el acceso a la formación profesional, así como establecer y mantener una plataforma digital que garantice la oferta de formación virtual. Además, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, a partir de cuyo art. 24 se regulan las modalidades de formación virtual en formación profesional.

Junto a esta normativa, se deben tener en cuenta los art. 4 y 9 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde, respectivamente se establece el derecho de las personas teletrabajadoras a recibir formación y promoción profesional en condiciones equivalentes a las de quienes trabajan presencialmente y se obliga a las empresas a garantizar la participación efectiva en las acciones formativas y a ofrecer formación específica tanto al inicio del teletrabajo como ante cualquier cambio en las tecnologías utilizadas.

Como apunte final, el Comité Económico y Social Europeo (CESE): en su documento titulado «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género» y publicado en 2021, ha subrayado la importancia de asegurar el acceso equitativo a la formación continua en contextos de teletrabajo, especialmente para las mujeres, como vía para mejorar la empleabilidad, evitar desigualdades y favorecer la igualdad de oportunidades. En este sentido, el e-learning no solo fomenta la conciliación, sino también la capacitación profesional y la inclusión efectiva en un mercado laboral en constante transformación.

# NOTA FINAL

ESTE DOCUMENTO SE REALIZA EN EL MES DE OCTUBRE DE 2025 CON EL OBJETIVO DE IR ACTUALIZANDO SU CONTENIDO Y AÑADIR OTROS AMBITOS PROPIOS DEL REGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA HASTA LA FINALIZACIONN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN QUE CUBRE EL TRABAJO REALIZADO POR LOS AUTORES HASTA EL AÑO 2027.

OCTUBRE DE 2025

