

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: JULIO

EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR.
TEEWORKING AND FAMILY RECONCILIATION



Realizado por el alumno/a D Jesús Álvarez Brito con DNI 43838400D.

Tutorizado por los Profesores D^a Sarai Rodríguez González y D Brais Iglesias Osorio.

Departamento: Derecho público y Privado Especial y Derecho de la empresa.

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y la seguridad social.

ABSTRACT

This final degree Project shows a legal análisis of the certain sentences that were producen in Spain forma the emergence of teleworking as an alternativa to avoid paralyzing the economy at the time of covid 19. Teleworking has been a phenomenon that in Spain it had not fully settled down until the year 2020, when, due to the pandemic, we were foreced to adapt our lives to a situation of total isolation. It was then that problems began to arise regarding the need to have regulations appliciable to this modality and, in turn, to the different interpretations that the different courts made of it. In this work, some sentences of interest Will be analyed and, in turn, a critical relfection of them will be given, taking into account the scientific doctrine and the regulations applicable to each case.

Key Words: telewroking, conciliation, family, working hours, equality.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este trabajo de fin de grado muestra un análisis jurídico de las determinadas sentencias que se produjeron en España a partir del surgimiento del teletrabajo como una alternativa para no paralizar la economía en la época de la covid 19. El teletrabajo ha sido un fenómeno que en España no había llegado a asentarse totalmente hasta el año 2020, que, debido a la pandemia, nos vimos obligados a adaptar nuestras vidas a una situación de aislamiento total. Fue entonces cuando empezaron a surgir problemas en cuanto a la necesidad de tener una normativa aplicable a esta modalidad y, a su vez, a las diferentes interpretaciones que hacían los diversos tribunales de la misma.

En este trabajo se irán analizando de forma individual algunas sentencias de interés y a su vez se dará una reflexión crítica de las mismas teniendo en cuenta la doctrina científica y la normativa aplicable a cada caso.

Palabras clave: teletrabajo, conciliación, familia, horario de trabajo, igualdad.

ÍNDICE

1. ABREVIATURAS	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO JURÍDICO APLICABLE	5
4. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 2º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 218-2023 DE 1 DE MARZO	7
a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	7
b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	7
c) Normativa aplicable	8
d) Doctrina científica	8
e) Reflexión crítica.	9
5. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 443-2022 DE 14 DE JULIO	9
a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	9
b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	10
c) Normativa aplicable.	11
d) Doctrina científica.	12
e) Reflexión crítica	13
6. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 731-2021 DE 16 DE DICIEMBRE	14
a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	14
b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	15
c) Normativa aplicable.	16
d) Reflexión crítica	17
7. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE GUADALAJARA, NÚMERO 278-2020 DE 28 DE DICIEMBRE	17
8. STS JS 278/2020 DE 28 DE DICIEMBRE	17

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	17
b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	19
c) Normativa aplicable	19
d) Doctrina científica	20
e) Reflexión crítica	21
9. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPREMO, NÚMERO 957-2022 DE 7 DE JULIO	21
a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	21
b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	22
c) Normativa aplicable.	23
d) Reflexión crítica.	24
CONCLUSIONES	26
BIBLIOGRAFÍA	28

1. ABREVIATURAS

- LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- CE: Constitución Española
- LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial
- ERTE: Expediente de Regulación Temporal del Empleo
- CEDH: Convenio Europeo para la Protección de Derechos Humanos

2. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia que consiste en que una gran parte del tiempo efectivo de trabajo se desarrolla fuera del lugar habitual de prestación de servicios u oficina, mediante el empleo de las nuevas tecnologías de la comunicación e información. Es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en su artículo 2 la que define el teletrabajo como: “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”¹.

En este mismo artículo la ley, mediante las definiciones que emplea, hace una distinción entre el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial, diferenciándose el primero del segundo básicamente en el empleo de los medios informáticos como requisito indispensable para ser denominado como tal. Así mismo, en el artículo 13 del Estatuto del Trabajador se hace una mención al trabajo a distancia, haciendo referencia a esta ley “las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la ley 10/2021 de trabajo a distancia”.²

Este modelo de trabajo, si bien es acuñado por primera vez como tal en el año 1973 por el físico estadounidense Jack Nilles en la crisis de los años 70, ha sido en los últimos años y a raíz de la pandemia del COVID 19 cuando este ha sufrido un importante incremento. De hecho, este evento supuso un punto de inflexión para todos los países desarrollados, en los que los trabajadores se vieron en una situación jamás acontecida teniendo, muchos de ellos que comenzar a desarrollar su trabajo desde casa debido al confinamiento globalmente generalizado. Concretamente en España, carecemos de una normativa como tal que regulase el teletrabajo. Fue por el importante crecimiento en ese momento de esta modalidad que se tuvo que llevar a cabo la creación de la ley 10/2021, de 9 de julio.

Con anterioridad a la pandemia en el año 2019, se observaba según la EPA una tendencia al alza en las personas que trabajan desde casa, que había pasado del 4,3% al 4,8%, así como las que lo hicieron ocasionalmente, que había aumentado de 3,2% al 3,5%. La proporción de ocupados que trabajan normalmente desde casa era más alta en

¹ Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia. BOE nº 164, de 10 de julio de 2021.

² Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de Noviembre de 2015

el principado de Asturias (6,6%), Illes baleares (5,8%) y Galicia (5,5%). Y más baja en la región de Murcia (4%), comunidad foral de navarra (3,9%) y La Rioja (3,6%).

Así mismo, si comparamos los datos con los ofrecidos por otros países miembros de la unión europea observamos que estos últimos nos superan en número. Destacan en este aspecto Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%).

Finalmente, se observa que se trabaja más desde casa en los hogares formados por algún adulto viviendo en pareja con hijos (9,3%), seguidos de los formados por un adulto con hijos (8,5%), y los de parejas sin hijos (8,3%) y un adulto sin hijos (8,1%).³

Fue en marzo de 2020 cuando se comenzó a teletrabajar, siendo el 32% de la población la que se adapta a esta modalidad. A medida que las restricciones se levantaban se volvió a reducir esta cifra, siendo en la primavera de 2021 alrededor de 15 horas semanales las empleadas para el teletrabajo en España.

Actualmente, en un contexto de normalidad, el 84% de la población española ha manifestado su deseo de teletrabajar. El 39% de las personas de España teletrabajan y desearían mantener esa rutina, el 34% desearía aumentar las horas y solo al 26% le gustaría reducir este tiempo.⁴

En este contexto resulta esclarecedor el papel que ha tenido el teletrabajo en estos últimos años, pues se ha demostrado que ante sucesos impredecibles que impidan la asistencia presencial al trabajo suponen una alternativa más que óptima para el correcto desempeño de los mismos que no necesitan de una presencialidad estricta. Además de que como veremos a lo largo de las sentencias que iremos analizando jurídicamente, muchos trabajadores prefieren esta modalidad para poder conciliar su vida personal y laborar por las ventajas a la hora de gestionar de una forma más libre el tiempo de trabajo.

Sin embargo, no todos defienden esta forma de trabajo, ya que a pesar de las diferentes ventajas descritas también se producen algunas desventajas, como, por ejemplo, el absentismo, pues en muchos puestos no hay control del tiempo efectivo de trabajo que se está realizando.

³Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

⁴ El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En definitiva, a pesar de las diferentes opiniones sobre esta modalidad de trabajo, son cada vez más las empresas que se suman a implantar esta modalidad, o bien que incluyen al menos la posibilidad de acogerse a la misma, para facilitar a los trabajadores una mejor gestión de su tiempo, como un paso hacia al futuro en el que cada vez las tecnologías están más presentes en los diferentes ámbitos de nuestra vida.

En este trabajo, comenzaremos analizando una sentencia que ha tenido bastante repercusión en el año 2023, donde se extrae que no es necesaria la presencialidad para obtener buenos resultados económicos a nivel empresarial, incluso a pesar de no utilizar el tiempo que se estipula en la empresa para teletrabajar, sino que, a través de la gestión libre de su tiempo, el demandante ha podido cumplir con las expectativas pactadas con su empresa en el contrato.

Además, la mayoría del contenido de las sentencias se basa en la necesidad de la conciliación de la vida familiar y laboral y de la no discriminación por sexo. Estos derechos que se manifiestan vulnerados por parte de los actores de las demandas son principios que están reconocidos como tal en diversos textos legislativos como por ejemplo el artículo 4.2 b “En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho: ...a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo...”. también observamos en el artículo 17.5 de nuevo una mención a la no discriminación en las relaciones laborales “el establecimiento de planes de igualdad en empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”.

Finalmente, en el artículo 34.8 se reafirma el derecho a la adaptación de jornada de los trabajadores “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 la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación a la vida familiar y laboral.”⁵

3. MARCO JURÍDICO APLICABLE

En cuanto al marco jurídico empleado a lo largo de este análisis, nos encontramos con diversas leyes tales como: la Constitución española de 1978, la Ley 10/2021, de 9 de

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de noviembre de 2015

julio, de trabajo a distancia, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y, finalmente, el 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 Constitución española de 1978 es la ley más importante de nuestro ordenamiento jurídico, estableciéndose en la cúspide en la jerarquía de normas debido a la gran cantidad de derechos fundamentales y obligaciones que contiene no solo para los trabajadores como tal sino en general para cualquier ciudadano que resida o permanezca en un determinado momento en el territorio español.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia es la más reciente de todas ya que apenas hace unos años que fue diseñada con el fin de regular el fenómeno del teletrabajo, que, a pesar de no ser reciente, no existía ninguna regulación en España capaz de dar una respuesta total a todo el entramado que implica dicha modalidad de trabajo.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social establece el marco legal para la resolución de conflictos laborales y de seguridad social a través de los órganos jurisdiccionales especializados en esta materia. Por ello tiene especial importancia ya que está presente en la mayoría de las sentencias que analizaremos a continuación pues tiene competencia directa para la resolución de conflictos laborales y de seguridad social, así como afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa establece qué órganos son los competentes en España para dar respuesta a los conflictos que se suscitan entre la administración pública y los ciudadanos. Su principal objetivo es proteger a estos últimos de la actuación de la administración y garantizar un sistema de justicia especializado en el Ámbito de derecho administrativo.

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial es una normativa que regula los aspectos fundamentales del poder judicial en España. En ella se establece la organización, el funcionamiento, la independencia e imparcialidad de los jueces y magistrados, y la protección de los derechos de los ciudadanos en el acceso a la justicia. Esta ley busca garantizar un sistema judicial que sea eficiente y que salvaguarde el estado de derecho en el país.

Finalmente, el 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. Esta es ley de los obreros por antonomasia por lo que, al analizar sentencias que versan sobre el teletrabajo, no podría faltar en el marco jurídico. Además, dichos fallos están en directa conexión con esta normativa dado que los derechos que se reclaman están recogidos en varios artículos de este Real Decreto.

4. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 2º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 218-2023 DE 1 DE MARZO

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

En este caso, nos encontramos con un comercial que tenía un horario de trabajo de 9:30 a 17:30 con flexibilidad de entrada y salida realizando además la modalidad de teletrabajo. La empresa, consideraba que este hacía un mal uso de esta modalidad de empleo por lo que tomó la decisión de contratar un detective para determinar si estaban en lo cierto o no.

Al recabar información el detective, se descubre que realmente no emplea el tiempo destinado al teletrabajo como tal, sino que en varias ocasiones realiza otras actividades diferentes en dicho horario. Sin embargo, a pesar de gestionar su tiempo de forma autónoma, había cumplido con los objetivos establecidos por la empresa para el año 2021.

Esta decidió prescindir de sus servicios por lo que el trabajador procedió a realizar una demanda para que dicho despido fuera declarado improcedente al no haber sido la empresa afectada de forma negativa por su gestión del tiempo. En dicha sentencia se determinó que se trataba de un despido improcedente. Por ello, la empresa presentó un recurso de suplicación para que se vuelva a tener en cuenta su postura.

b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

La parte demandante, en este caso, el trabajador afectado por el despido pretende que se reitere que se trata de un despido improcedente. La empresa, por el contrario, pretende que se declare procedente. El problema está en que la misma, no tiene forma de poder

demostrar que les supone un prejuicio negativo el hecho de que el trabajador no cumpla al cien por cien con su horario laboral estipulado.

c) Normativa aplicable

En este caso, observo que se vulnera el artículo 18 de la Constitución española. “se garantizará el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen...”⁶ ya que el hecho de contratar a un detective para controlar a una persona durante su tiempo libre es una clara vulneración de este, más aún sabiendo que no se disponían de datos que fueran relevantes para determinar que se estaban teniendo pérdidas empresariales.

Por otro lado, se incumple el artículo 55. 4 del estatuto: “el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación”. Pues en este caso no se ha podido probar que el trabajador no cumplía con los objetivos como ya hemos mencionado anteriormente.

d) Doctrina científica

Me resulta interesante destacar la interpretación que ha realizado la profesora asociada de la UNIR Raquel Poquet Catalá en el año 2017 del acuerdo marco europeo, que en su apartado 6 regula el derecho a la intimidad y vida privada, donde dice que, por ende, el acuerdo establece la obligación de preservar la intimidad del empleado, asegurando que el método de supervisión utilizado por el empleador sea apropiado para el propósito buscado. Lo que busca este acuerdo marco es preservar la vida privada del empleado algo que como vemos en este caso no se cumple, al empleador comenzar por evadir su responsabilidad frente al derecho de su trabajador de preservar su vida privada.

Además, el Estatuto de los Trabajadores al establecer los derechos de los empleados, esta vigilancia encubierta por parte del empresario podría vulnerar los derechos laborales como el derecho a la privacidad, la dignidad o el respeto a la vida privada.

⁶ Constitución Española. BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

e) Reflexión crítica.

Desde mi punto de vista, la resolución judicial final es justa, ya que a pesar de que, cómo se comenta, no cumple estrictamente el horario que debería de cumplir, los objetivos estipulados por su empresa han sido correctamente alcanzados, dado que la naturaleza del puesto de trabajo permite que se pueda trabajar mediante las nuevas tecnologías como por ejemplo el envío de correos electrónicos.

Además, considero que la vulneración de la privacidad es un límite infranqueable cualquiera que sea la motivación que lleve al empresario a usar estos mecanismos, pues no solo atenta contra los derechos del trabajador, podría, incluso, verse afectada la privacidad de sus familias y de su entorno. También es un recurso que pone en duda la imagen de la empresa frente a los futuros trabajadores que quieran incorporarse a la plantilla y hace reflexionar sobre la necesidad de mejorar las políticas que regulan estas situaciones además del control del teletrabajo.

Para concluir, este tipo de sentencias hacen que podamos ampliar nuestra visión hacia el futuro, dado que además de demostrar que es posible cumplir con los objetivos empresariales de una forma orgánica sin establecer horarios cargantes nos permite apreciar que es necesario cambiar las normativas actuales en cuanto a horarios de trabajo, productividad, etc. En el futuro seguramente dispongamos de una mayor libertad para poder diseñar nuestros horarios de trabajo y poder tener una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

5. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 443-2022 DE 14 DE JULIO

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Nos encontramos ante una sentencia dictada por el tribunal superior de justicia de Madrid, en suplicación a otra sentencia anterior dictada por el juzgado de lo social núm. 41 de Madrid con fecha 10-01-2022. Este recurso es interpuesto por la parte autora debido a la modificación sustancial de las condiciones laborales de la trabajadora.

Esta trabajadora venía prestando servicios como trabajadora social en el ayuntamiento de Paracuellos del Jarama como personal laboral desde el 1-4-2009, con reducción de jornada de 9 a 14 horas de lunes a viernes. Además, había estado de baja por incapacidad temporal en varios periodos durante la relación laboral, siendo estos desde; el 15-2-19 al 24-20; del 7-6-21 al 20-9-21 y del 27-9-21 al 19-11-21.

El ayuntamiento había aprobado por el pleno el día 23 de junio de 2020 la posibilidad de realizar teletrabajo durante un año prorrogándose si no hay desistimiento por alguna de las partes por un año más.

La trabajadora solicitó la adaptación de la jornada de trabajo al sistema de teletrabajo, siéndole concedido finalmente por dos jornadas a la semana, los martes y viernes de cada semana.

Sin embargo, por resolución concejal de recursos humanos de 22-9-21 se le revocó esta concesión exponiendo como motivo que la situación sanitaria que había impulsado la elaboración de dicho decreto había remitido y que las funciones que venía realizando la demandante hacía preciso la presencialidad de su trabajo.

La sentencia que ha sido recurrida desestimó la demanda de la trabajadora contra el ayuntamiento, absolviendo a la entidad del procedimiento en su contra, por lo que la demandante anunció que se acogería al recurso de suplicación, que la parte demandada quiso impugnar.

b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

La pretensión procesal de la demandante es que la sentencia que previamente había desestimado su pretensión primera sea declarada nula, de forma que se le tendría que reponer en sus anteriores condiciones laborales, así como el abono de los daños y perjuicios derivados por una cuantía de 2.270,00€.

La parte demandada, sin embargo, quiere que la sentencia principal que desestimó las pretensiones de la demandante sea nuevamente favorable para sí misma.

El problema jurídico principal surge en torno a la vulneración de un derecho fundamental de la demandante, que ve de un día para otro revocado su derecho previamente reconocido mediante un acuerdo interno del ayuntamiento a la combinación

del trabajo presencial con dos días de teletrabajo, pues a pesar de constar en el acuerdo de que está sujeto a las necesidades de ambas partes, pudiendo ser revocado desde que fallen los intereses de uno u otro, en ambos casos se establecen medidas para que dicha revocación sea de una forma prevista legalmente y que no afecte a derechos fundamentales. En el caso de la empresa, tiene derecho a 15 días de previo aviso y en el caso de la trabajadora debería de tener derecho una vez ha sido avisada a una audiencia para exponer sus intereses. En este caso, no se le dio la oportunidad a la misma y lo que se pretende es revocar al proceso hasta antes de la vulneración de este derecho, dando a la demandante la posibilidad de exponer sus motivos en cuanto a las necesidades familiares que le permitan que su jornada laboral sea regulada en torno a la situación actual que padece.

c) Normativa aplicable.

En este caso concreto observamos que se vulnera un derecho constitucional reconocido, el del artículo 105.c “el procedimiento a través del cual deben producirse los actos administrativos, garantizando, cuando proceda, la audiencia del interesado”⁷ ya que no se le dio audiencia a la demandante, por lo que su derecho de defensa y da nulidad a la resolución de la demanda principal.

Así mismo, observamos a lo largo del proceso que hay varios errores procesales, el primero es la infracción del artículo 97.2 de la LRJS al amparo del artículo 193.a de la misma ley:

“La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto, de debate en el proceso... así mismo declarará expresamente los hechos que estime probados...por último deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.”

Pues se incurre en la falta de motivación fáctica e incongruencia en su vertiente omisiva y no se pronuncia sobre la reclamación de daños y perjuicios ni sobre el derecho a la conciliación de la demandante.

⁷ Constitución Española. BOE nº 311. de 29 de diciembre de 1978.

d) Doctrina científica.

En este caso, los autores tienen clara su postura. Así, Carmen Pérez Sánchez y Ana María Gálvez Mozo en su artículo: “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral personal y familiar” hablan de que, a partir de la entrada masiva de la mujer al mercado de trabajo en los años 80 en España, se rompe con el modelo tradicional el que el hombre era el que trabajaba y llevaba el dinero a casa y la mujer era la encargada del cuidado de los hijos.

Las autoras, en su obra, hablan de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral. Cree que esto requiere un ajuste en los roles familiares y una mayor implicación y participación por parte de los gobiernos a la hora de ayudar a parejas que reciban ambos ingresos a hacerse cargo de los familiares dependientes y las responsabilidades domésticas.

El aumento considerable de mujeres que trabajan requiere por tanto adaptar la forma en que se organizan las tareas domésticas dentro del hogar. Implícitamente esto implica que los roles tradicionales de género en la familia deben de ser considerados y ajustados para permitir que se distribuya equitativamente las tareas y el cuidado de los familiares dependientes.

Para conseguir esto, es necesario un mayor compromiso por parte de las autoridades. Los gobiernos deben de implementar las políticas y programas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, proporcionando apoyo y recursos como servicios de atención infantil y de atención a personas mayores o enfermas. También, que se promuevan medidas de igualdad de género y la corresponsabilidad de la crianza de los hijos y tareas del hogar.

Así recalca nuevamente Pérez Sánchez C:

“La rápida incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada de unos cambios estructurales a nivel de políticas públicas, laborales, económicas y Empresariales, ni el ámbito doméstico.” Pérez Sánchez C y Gálvez Mozo A.M. 2009 57-59)

En algunos estudios realizados en el texto se habla de que la población consultada considera que la conciliación de la vida familiar y laboral es algo difícil y esto se hace

aún más obvio en el caso de las mujeres siendo aún más notable esto en las familias donde hay presencia de menores de 14 años o personas dependientes mayores de 65 años.

Algo que se debe destacar es la “doble presencia” un término acuñado por varios autores, que la entienden como el trabajo realizado por empleados remunerados, como el realizado en las tareas familiares, domésticas, generalmente cuidados; o como el factor de que recaigan sobre la misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar.⁸

La mencionada doble presencia es más habitual en las mujeres. Esto es así porque debido a que históricamente han sido las encargadas de organizar y llevar a cabo la mayor parte del trabajo doméstico siguen viéndose mayormente implicadas en estas labores a la vez que intentan llevar a cabo una vida laboral exitosa.

Algunos datos publicados en el artículo revelan esta realidad, como el hecho de que las mujeres dedican un promedio de 5 a 6 horas diarias al trabajo doméstico mientras que los hombres solo dedican 2 horas.

Estos datos refuerzan la idea de que es necesario aún hoy en día fomentar la igualdad, pues pese a que se ha avanzado mucho en la lucha, la brecha de género sigue estando presente en muchos aspectos de nuestras vidas, siendo en el cuidado del hogar y en los salarios donde se hace más patente.

e) Reflexión crítica

Desde mi punto de vista, el ayuntamiento no ve vulnerada la calidad del servicio por parte de la demandante, ya que venía prestando desde que se introdujo la nueva modalidad de empleo en el ayuntamiento, además de que la demandante ha expuesto motivos de peso como es por ejemplo la necesidad de su marido por motivos de trabajo de viajar con frecuencia, lo cual le supone un perjuicio para su familia debido a que estos viajes se organizaban en función de los días que ella teletrabajaba para poder atender a su hijo menor a la salida del colegio. Sin embargo, dado que debe de realizar una formación presencial para la aplicación de nuevas tecnologías en el seno de la empresa, se entiende

⁸ Estevan Reina, L; Rodríguez Sánchez R.M; Romero González B; Rodríguez López A; Romo Sola M. 2014. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Reidocrea, volumen 3. Artículo 22, 12-179.

la decisión de esta, en cuanto a la revocación de la modalidad de teletrabajo. Lo que no es entendible es que no se le dé audiencia a la trabajadora, ya que, a pesar de ser una decisión reversible, esta debería haber podido alegar las causas que estimara oportunas para poder seguir acogiéndose a dicha modalidad.

Estoy de acuerdo en cuanto al fallo del tribunal sobre su pronunciamiento sobre la conexión entre las bajas y la decisión de la empresa, pues en un principio la demandante consideraba que esta revocación había sido consecuencia de su última incapacidad temporal. Esto no tiene sentido pues antes de declararse estas medidas ya había estado durante un periodo de tiempo dilatado de baja y no supuso un impedimento para la consecución de los dos días de teletrabajo por lo que el argumento no es lógico.

Además, su situación familiar hace clara la necesidad de seguir manteniendo esta modalidad de teletrabajo, y, sobre todo, que al menos sean escuchadas sus pretensiones y sea cumplido el periodo de previo aviso que se había establecido en el acuerdo con el ayuntamiento para el que presta sus servicios la demandada.

6. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID, NÚMERO 731-2021 DE 16 DE DICIEMBRE

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Los hechos sobre los que versa esta sentencia son el despido disciplinario de un trabajador, el cual, tenía estipulados unos determinados días para teletrabajar y decidió de forma unilateralmente elegir los que mejor le venían, de forma que se produjeron diversas faltas sin justificar en el puesto de trabajo.

Debido a estos hechos se produjo el despido disciplinario del trabajador sobre el cual se dictó una sentencia desfavorable acudiendo al recurso de suplicación que da pie a esta sentencia.

En la primera sentencia se declararon probados los hechos siguientes: Begoña, la demandante, prestaba servicios para la empresa Servihabitat servicios inmobiliarios S.L, con un contrato indefinido desde el 20/11/17, estando su departamento formado por 5 personas más bajo la dirección de D. Justo estando a su vez este bajo la dirección de D^a

Gabriela. La trabajadora venía disfrutando de una reducción de jornada del 25% desde el 26 de noviembre del 2018 siendo su horario de lunes a viernes de 9 a 15 horas.

Así mismo, la demandante se encontraba designada como tutora legal de su madre desde el 11/7/18. El 18/4/20 se suscribió un acuerdo entre los rr legales de los trabajadores y Servihabitat para reducir temporalmente la jornada a través del ERTE por las causas del covid-19. La demandante notificó a mediante correo electrónico a D^a Gabriela el día 20/4/20 su renuncia a la reducción temporal de la jornada mientras durara la situación del ERTE. El 22/4/20 la empresa comunicó individualmente que se iba a producir una reducción de la jornada mensual en un 50% del 23 de abril al 22 de julio de 2020, ambos inclusive con una jornada diaria de 14 a 18 de lunes a jueves y viernes de 11 a 15. La demandada inició un proceso de I.T el 19/3/20 con fecha de alta el 31/3/20.

Posteriormente a fecha 25/5/20 se modificó la jornada que había establecido la empresa a petición de la demandante estableciendo horario de lunes a viernes de 9 a 13. El 27 de mayo de 2020 la empresa comunicó el despido a la trabajadora como un despido disciplinario, pues varios días de los pasados meses la demandante no hizo uso de los elementos aportados por la empresa para conectarse a los sistemas informáticos que probarían que está desempeñando sus funciones, entendiéndose como varias faltas al trabajo de forma injustificada.

Por ello se presentó una queja por parte de la actora de la demanda hacia la responsable de recursos humanos para que verificara la conexión de la trabajadora los supuestos días que no había sido posible verificar. la primera demanda fue desestimada y por ello se anunció recurso de suplicación por la parte demandante siendo impugnado por la empresa.

b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

La parte demandante quiere que se acepte su recurso para que su despido pueda ser declarado como improcedente y así poder volver a incorporarse a su puesto de trabajo y funciones o bien obtener la indemnización correspondiente y su salario en tramitación. Por otro lado, la empresa quiere que se desestime el recurso para dar por finalizado el despido declarado improcedente la primera vez. Por ello la controversia gira en torno a la procedencia o improcedencia del despido en cuestión.

c) Normativa aplicable.

En este caso, al tratarse de un tema más formal, de procedimiento, la ley aplicable al caso sería la Ley reguladora de la jurisdicción social. En ella se menciona en su artículo 193 que el recurso de suplicación tiene como objetivo reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse la infracción de las normas del proceso que haya producido la indefensión.

Esto es así dado que el juez no valoró determinados documentos aportados por la recurrente durante los días que se declara que no había asistido a su puesto de trabajo. La demandante en su recurso expuso su postura y alegó que se infringieron varios artículos, entre ellos el artículo 97.2 de la mencionada LRJS, donde se determina que la sentencia debe expresar en los antecedentes de hecho un resumen suficiente de los que hayan sido causa de debate a lo largo del procedimiento. También que los hechos que se hayan considerado probados estén fundamentados con los razonamientos pertinentes y fundamentar suficientemente los motivos del fallo.

Además, en el artículo 248.3 de la LOPJ se incluye que las sentencias se redactarán expresando después del encabezamiento en párrafos separados y numerados los antecedentes de hecho, estos hechos deben estar probados, y en su caso los fundamentos de derecho y, al final, el fallo. Para terminar, deben estar firmadas por el Juez, Magistrado o Magistrados que la dicten.

Con ello, tiene relevancia el artículo 120.3 de la CE, que establece que las sentencias deberán tener una motivación y pronunciación en audiencia pública. También se plantea la revisión del hecho probado sexto al amparo del artículo 193. b.

Finalmente, en base al artículo 193.C que hace un llamado a examinar las infracciones de normas sustantivas, la parte recurrida considera que se han vulnerado los artículos 54.2 y 55.b del ET. en ellos se habla de la consideración de incumplimientos contractuales el hecho de faltar injustificadamente al trabajo, la impuntualidad, etc.

d) Reflexión crítica

Desde mi punto de vista, la jurisprudencia debería haber tenido más en cuenta como medio probatorio los correos y llamadas realizadas los días en los que no se aprecia conexión a los instrumentos informáticos de la empresa, pues a pesar de ser una clara falta de responsabilidad evadir el uso de estos, no significa que se pueda dar por hecho que no se ha trabajado habiendo constancia de esos documentos y llamadas. Sin embargo, entiendo desde el punto de vista de la empresa la decisión tomada, debido a que no hay constancia en sus sistemas del trabajo realizado por la trabajadora y al amparo de la ley es evidente que se han cometido varias faltas injustificadas que provocan a la empresa graves perjuicios debido al fraude, la deslealtad y el abuso de confianza ejercido por la demandante.

Sin embargo, esto no es suficiente para mí para poder considerar que la persona no estaba haciendo correctamente su trabajo, pues a pesar de no fichar en determinados momentos estaba disponible para las llamadas pertinentes y gestionar los problemas que pudieran surgir en torno a su puesto de trabajo. Por ello, considero que la actual normativa debería avanzar hacia el futuro y regular aspectos más importantes a la hora de demostrar que se está realizando un trabajo al margen del método de fichaje, ya que esto es un mero registro, pero no quita valor al propio trabajo que se pueda hacer demostrable.

7. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE GUADALAJARA, NÚMERO 278-2020 DE 28 DE DICIEMBRE

8. STS JS 278/2020 DE 28 DE DICIEMBRE

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La demandante ha venido desempeñando servicios para la empresa demandada desde 2018, en la cual a raíz del estado de alarma establecido en el año 2020 se vio incluida en un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. El 2 de junio de 2020 la actora expone a el gerente en un correo su necesidad de realizar sus funciones de forma telemática debido a una situación familiar que le impide conciliar su vida laboral y personal, añadiendo que podrá personarse una vez en semana y mantener reuniones con más frecuencia a través de plataformas digitales o medios telefónicos.

Sin embargo, el 4 de junio del mismo año, el gerente manifiesta su disconformidad frente a las pretensiones de la actora y expone los motivos por los cuales la presencialidad es esencial para ese puesto de trabajo. Ella le contesta el mismo día argumentando que no entiende el porqué se ha hecho imprescindible su opinión durante los 3 meses anteriores y ahora se le diga que es necesaria la presencialidad.

El 5 de junio el gerente le comunica que el 15 de junio de 2020 se deberá incorporar de forma presencial y jornada habitual y que firme su salida del ERTE. Sin embargo, el día 8 de junio le comunica que la planificación no ha sido sencilla y ha considerado mantener su teletrabajo desde el 15 de junio hasta el 31 de julio siendo desafectada en un 50% con horario de 10 a 14. La actora responde con confusión debido a que el ERTE debería de terminar el 30 y que es la única que tiene esa desafección del 50 % en la empresa. El día 9 es contestada explicándole que las funciones que desempeña como directora van a ser desempeñadas por el propio gerente con ayuda de la administración y que ella deberá realizar funciones comerciales. Por ello, la demandante comunica que se incorpora el día 15 de junio a jornada completa y con todas sus funciones.

El gerente le vuelve a comunicar que esto no es posible, sino que debe encargarse de las funciones que le había encomendado en cuanto a encargarse de los temas comerciales. Sin embargo, la actora comunica que ha contratado a alguien para que cuide a sus hijos y no acepta el cambio de categoría siendo esto comunicado al presidente del consejo. Finalmente, el gerente le da la negativa y le reitera su decisión de que se tiene que incorporar el día 15 con jornada telemática en 50% y horario de 10 a 14.

La demandante comunica que acatará las órdenes como empleada, pero no está conforme con las mismas. Así mismo, expone que no puede firmar la carta del ERTE, porque pone que es desafectada del mismo y se suspende el contrato cuando lo que le habían comunicado era que se le desafectaba en un 50%, por lo que pide la reescritura de la carta. El 12 de junio le comunica el gerente que han decidido no desafectar del ERTE y que se le avisará con tiempo cuando se le vaya a requerir. Después de lo ocurrido las funciones de dirección las siguieron realizando el gerente con ayuda de la administración y fue mantenida en todo momento la actora en ERTE a pesar de haber manifestado en varias ocasiones su deseo por reincorporarse.

b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

La autora de la demanda pretende que se indemnice por la vulneración de sus derechos fundamentales. Los derechos que cree vulnerados son el derecho a la conciliación familiar, a la igualdad y la discriminación de sexo. El empresario pretende que estos derechos que reclama como infringidos no sean considerados como tal y que no sea necesario el pago de la indemnización correspondiente.

El problema jurídico principal es la interpretación de los artículos que han sido expuestos en defensa de los derechos de la actora, y su relación con la situación real que se produjo en la empresa por parte de esta y su gerente.

c) Normativa aplicable

En este caso se alega la vulneración de derechos fundamentales tales como el artículo 14 de la CE, dado que la demandante considera que se le ha discriminado por razones de sexo.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” (Constitución española, 1978, artículo 14)

Sin embargo, en el art. 14 del CEDH, ha sido interpretado por algunas sentencias del tribunal europeo de derechos humanos de forma que este principio de igualdad no signifique siempre una infracción del mandato del art. 14 de la CE. De forma que las situaciones con exactamente el mismo fundamento de hecho se les aplique exactamente las mismas consecuencias jurídicas. Siendo necesario para poder aplicar otras consecuencias una serie de elementos diferenciadores suficientemente objetivos.

“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.” (Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades públicas fundamentales, artículo 14. 7 de marzo de 2013)

Así mismo se vulnera el artículo 39.1 y 39.2 de la CE donde se determina que los gobiernos se encargan de garantizar la seguridad social, económica y legal de las familias, además, de que deberán asegurar la protección integral de los hijos sin importar su origen y de las madres sin importar su estado civil, permitiendo la investigación de la paternidad. Puesto que en este caso se considera que debe de prevalecer la protección del menor ante cualquier situación.

d) Doctrina científica

Gálvez Mozo (2020) opina sobre el cómo el teletrabajo se debería entender como algo más que una técnica para mejorar nuestra organización laboral y optimizar la conciliación. Esto es así, pues como hemos mencionado en sentencias anteriores, la mujer sigue siendo la que se dedica mayormente al cuidado del hogar, e intenta buscar como conseguir el éxito en ambas facetas, tanto la familiar como la laboral. Lo que suele muchas veces conducir a problemas de salud psicológicos derivados del estrés al que se ven sometidas en los distintos ámbitos de sus vidas. Por ello, el teletrabajo puede ser considerado como una forma de que las mujeres puedan mejorar su gestión del tiempo y conciliar mejor estas facetas.

La necesidad de cumplir con las demandas laborales por un lado y con las responsabilidades domésticas y familiares por otro, tienen como mencionamos un impacto negativo en la salud. El desempeño de ambas puede aumentar las demandas y horas de trabajo, lo que genera mayores exigencias psicológicas. Además, puede crear conflictos en la organización del tiempo, muchas veces debido a la incompatibilidad de horarios o al sentimiento de carga excesiva. Esto se da tanto en hombres y mujeres, pero sin duda, el sector femenino es el más afectado.

Así mismo, la autora menciona esta diferencia que existe hoy en día entre los hombres y mujeres en el campo de lo laboral a la hora de dedicarse, como es el caso de la demandante, al cuidado de hijos menores, ya que es aún una acción completamente patriarcal que privilegia al hombre en la esfera pública y tiende a relegar en la mujer las cargas domésticas.

En este contexto, las mujeres reivindican de forma consciente su papel como profesionales y madres sin querer dar de lado a ninguna de las dos opciones. Utilizan el

teletrabajo como una herramienta para señalar las diferencias del mercado laboral, que tiende a excluir todo lo relacionado con las responsabilidades de cuidado.

e) Reflexión crítica

Desde mi punto de vista y en atención a los hechos acontecidos, veo lógico la actuación de la demandante, pues desde un primer momento, se le ha impuesto sin previo aviso unas condiciones que previamente no habían sido establecidas sin apenas argumentación suficiente.

Se observa claramente que la afectada es discriminada por su situación familiar en ese momento, siendo además corroborado al haberse incorporado el 15 de junio a la plantilla al menos el 76% de los trabajadores de la empresa, y teniendo que estar estos bajo la dirección de la demandada, lo cual no tendría sentido.

Además, la empresa no posibilitó a la trabajadora finalmente prestar sus funciones a través del teletrabajo sin que pudieran demostrar el contacto físico con los trabajadores que tenía a su cargo ni ninguna alternativa para facilitarle estas situaciones. Es prácticamente un insulto a los derechos fundamentales todo el trato derivado de las circunstancias acaecidas sobre la demandante, sobre todo en la actualidad en la que nos vemos sometidos, donde se ha demostrado que el teletrabajo es en muchas ocasiones una buena alternativa y con resultados iguales o incluso mejores que a través del desempeño del trabajo presencial.

9. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, SECCIÓN 4º DEL TRIBUNAL SUPREMO, NÚMERO 957-2022 DE 7 DE JULIO

a) Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La demandante había interpuesto con anterioridad la presentación de este recurso a su empresa por no haber contestado a sus solicitudes de conciliación de su vida personal y teletrabajo, ya que esta tiene un hijo menor de 12 años y una persona de 97 años. A esto le sumamos la situación de la pandemia en la que se veía envuelto el país y por la que la demandante y su familia también se veía afectada.

Después de haber realizado dicha solicitud el secretario de la tesorería general de la seguridad social no tuvo en cuenta las necesidades de la demandante simplemente le contestó que se tendría en cuenta su situación sin jamás recibir esta ninguna respuesta.

Debido a estos hechos, la trabajadora creyó vulnerados sus derechos e interpuso una demanda en el juzgado de lo contencioso administrativo nº2 de Salamanca, quien inadmitió por auto el 12 de agosto de 2020 su recurso por considerarlo inadecuado al procedimiento. En este auto se considera que, a pesar de entenderse la posición particular de la demandante, no hay una clara evidencia de la vulneración de derechos fundamentales alegados.

Frente a esto, se interpuso un recurso de apelación y la sentencia a este fue con un recurso de casación consiguiendo así que se siguiera con los trámites previstos en los artículos 114 y siguientes de la LRJS.

La argumentación de esta decisión se basa en que la interposición del recurso apela como derechos vulnerados el principio de igualdad del art. 14 y derecho a la integridad física y moral del art. 15, siendo ambos comprendidos en el art. 53.2 de la CE.

Con este auto se aprecia un interés de casación para la formación de jurisprudencia, por un lado, para reforzarla en cuanto a los requisitos exigibles para el acceso al procedimiento de protección de derechos fundamentales y en particular en supuestos donde se reclame el derecho al teletrabajo.

Sin embargo, el ministerio fiscal deniega el recurso de casación por considerar que la sentencia de aplicación es conforme a la jurisprudencia.

b) Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

En este caso la demandante pretende que se le tenga en cuenta su recurso contra la primera sentencia dictada en su contra y, por otro lado, la parte demandada que vuelva a desestimarse el recurso.

El problema jurídico principal es que la alegación por parte de la demandante de los motivos por los cuales se quiere acoger a esta modalidad de teletrabajo y con los derechos que considera vulnerados es prácticamente inviable que sea considerado su recurso.

Esto se debe a que la jurisprudencia determina que no hay infracción de los derechos referidos ya que la repuesta dada por el secretario de la dirección provincial de la Tesorería general de la seguridad social de salamanca no producen discriminación alguna, simplemente informa de que serán tenidas en cuenta sus apelaciones en función de las necesidades del servicio.

Sin embargo, al permitir a los empleados públicos teletrabajar y a ella no podría justificarse la creencia de la misma. Es por ello que como mencionamos en el punto anterior, se cree que es necesario matizar la jurisprudencia pues trasciende al caso el objeto del proceso, pues afecta a una multitud de situaciones en las que con el criterio que se adopta se puede generalizar un derecho al teletrabajo que puede ser reclamado por todos los empleados públicos mediante la alegación de vulneración de derechos fundamentales.

c) Normativa aplicable.

En la sentencia vemos que se hace alusión a varios preceptos de la constitución española. En primer lugar, la demandante hace llamada a la vulneración de su derecho a la igualdad recogido en el artículo 14 de la CE, el cual recoge que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda existir ninguna discriminación por raza, sexo, religión, sexualidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

Pues a su criterio está siendo discriminada de alguna manera por su situación personal o familiar.

Seguidamente se hace alusión al artículo 15 también de la CE, donde se habla del derecho a la vida e integridad física y moral, la prohibición de la tortura y tratos inhumanos o degradantes y la abolición de la pena de muerte a excepción de las leyes penales militares en tiempos de guerra.

En este caso, la demandante considera vulnerado su derecho a su integridad física y moral.

Ambos artículos se encuentran comprendidos en el artículo 53.2, donde se establece que todos los ciudadanos tienen derecho a solicitar protección para las libertades y derechos establecidos en el artículo 4 sección primera del capítulo segundo. Esto se puede conseguir a través de los tribunales ordinarios o mediante un procedimiento rápido y

prioritario como el de preferencia y sumario. Además, en caso necesario se puede recurrir al tribunal constitucional mediante el recurso de amparo, que también es aplicable en casos de objeción de conciencia tal y como se reconoce en el artículo 30.

Por otro lado, se hace referencia al art. 115.2 de la ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa⁹ donde se dictamina que en el documento de presentación debe describir de forma precisa y clara el derecho o derechos que se busca proteger, y de manera breve, exponer los argumentos esenciales que respalden el recurso de manera sólida.

Esto es así debido a que la demandante en su escrito no establece una clara redacción de las pruebas pertinentes para poder demostrar la vulneración de los derechos fundamentales manifestados, con lo que el ministerio fiscal apela este artículo para denegar su recurso.

d) Reflexión crítica.

Algo que abstraigo de este caso es la necesidad de una buena argumentación jurídica, pues, a pesar de la demandante tener buenas razones familiares para acogerse a la modalidad de teletrabajo, a la hora de argumentar su posición con hechos que demuestren la vulneración de los derechos no contiene su escrito una redacción fundamentada y suficiente como para que sea tenida en cuenta su posición para poder seguir con su reclamo.

Esto puede perjudicar su postura ya que carece de las formalidades necesarias para poder llevar a cabo el proceso como debería ser. Esto se puede dar por escasez de conocimiento por parte de la demandante y de las personas que estaban representándola a lo largo del proceso, que pasaron por alto estos detalles.

Sin embargo, son errores que podrían haber sido perfectamente subsanables de forma que finalmente podría haber adquirido una sentencia favorable.

Finalmente, sale a relucir la necesidad de modificar la ley para poder establecer unos mínimos para poder establecer un criterio para poder unificar aquellas reclamaciones en

⁹ Ley 29/1998, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Artículo 115.2. 13 de julio de 1998.

cuanto se aleguen la vulneración de derechos fundamentales con relación al teletrabajo, pues como se menciona en la sentencia, se habla de unos derechos generales que puede que muchas personas puedan ver afectados si se aceptan las premisas que alegaba la demandante. Unificando los criterios se podría establecer una forma más precisa y útil de acatar estos conflictos dando una respuesta más rápida y efectiva para todas las partes implicadas en el proceso.

CONCLUSIONES

En la primera sentencia hemos llegado a la conclusión de que el control horario por parte de las empresas frente a sus trabajadores cuando estos desarrollan el trabajo en caso es algo ineficiente, pues es fácilmente manipulable. Así mismo, el horario establecido en determinadas profesiones como es el caso de un trabajador comercial puede ser un poco más flexible que otros trabajos de oficina. Además de que se puede cumplir con los objetivos empresariales sin necesidad de horarios estrictos.

En la segunda sentencia, la conclusión más relevante es que sale a relucir que es la mujer es una vez más la que tiene que adoptar su vida laboral a la familiar, ya que en ese caso, es ella la que decide teletrabajar para poder cuidar a las personas a su cargo, mientras su marido tiene que viajar por trabajo, cuando podría ser él quien buscase otro trabajo o adaptar sus viajes para cuidar a los familiares dependientes.

En la tercera sentencia, vuelven a salir a relucir los problemas con la justificación del tiempo de trabajo cuando se teletrabaja. De nuevo llegó a la conclusión de que no es necesario la implicación de un horario estricto mientras exista constancia de que se realizan las funciones que están estipuladas dentro del puesto y se consiguen los objetivos marcados, pues a pesar de haber constancia de correos y llamadas durante la jornada de la trabajadora la jurisprudencia tuvo en cuenta el fichaje por encima de las funciones realizadas, lo cual nos lleva a la necesidad de modificar ciertas leyes.

En la sentencia número 4, llego a la conclusión de que actualmente se siguen produciendo discriminaciones laborales y atentado a los derechos fundamentales de los trabajadores y que son las mujeres las que peor salen paradas en estos casos al seguir existiendo tantas desigualdades que a pesar de ser obvias la sociedad sigue intentando minimizar o pasar por alto, para que no tomemos acción y no luchemos por una igualdad que es cada vez más necesaria.

En la última sentencia a, la conclusión que saco es que todavía hay que ampliar mucho más la ley del teletrabajo y adaptar la ley procesal a los nuevos tiempos y procesos que se van abriendo con los avances tecnológicos y el uso del teletrabajo como una modalidad más, pues en muchas ocasiones hay ciertas lagunas en la ley que no permiten que esta sea totalmente eficaz en muchas ocasiones.

Después de haber realizado el análisis jurídico de las sentencias anteriores he llegado a la conclusión de que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que apenas acaba de ser regulada, y cuya regulación y máxima expresión se dio en la época de la pandemia del covid 19.

Es por ello por lo que se hace necesario que se establezcan nuevas directrices y mejoras en cuanto a determinados temas controversiales como los que se plantearon en los conflictos mencionados anteriormente, ya que, muchos de ellos, proceden precisamente de la falta de normativa y lagunas en cuanto a cuando se vulneran derechos fundamentales regulados en otras leyes.

Además de ello, algo muy relevante es cómo se ha mencionado a lo largo del análisis, es la diferencia entre hombres y mujeres y la necesidad de acabar con la idea patriarcal de que las mujeres son las encargadas del cuidado de familiares e hijos, que solo será posible si los gobiernos y entes públicos se ponen de acuerdo para llevar a cabo políticas que permitan una mejor distribución de las responsabilidades familiares.

Otro punto por resaltar es la necesidad de establecer unos horarios flexibles o la reducción de la jornada laboral para también hacer menos necesario el uso del teletrabajo para poder mejorar la conciliación, ya que el establecimiento de horarios flexibles permitiría una mejor sensación y salud psicológica por parte de los trabajadores que tengan una mayor carga familiar. Además de que no es necesario para conseguir los objetivos tener una carga tan alta de trabajo y unos horarios tan estrictos.

En definitiva, considero que, el teletrabajo es una buena alternativa para conciliar la vida familiar y laboral, además de que puede suponer, si se establece de una forma correcta, una mejora de la productividad y de la motivación de los trabajadores. Para ello, es necesario avanzar hacia el futuro y una buena forma de hacerlo sería unificar la doctrina a través de una normativa europea para que se desarrolle de una forma similar y las ventajas sean percibidas por todos los países de la misma forma.

BIBLIOGRAFÍA

1. El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. 2022. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
2. Estevan Reina, L; Rodríguez Sánchez R.M; Romero González B; Rodríguez López A; Romo Sola M. 2014. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Reidocrea, volumen 3. Artículo 22, 12-179.
3. Gálvez Mozo A.M 2020. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. Oikonomics. Revista de estudios de economía y empresa. Nº 13.
4. Instituto Nacional de Estadística. (s.f.) Producto Interior Bruto (PIB) de España. Recuperado de: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
5. Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales. Vol. 8 de 1/2018 p 117.
6. Moreno-Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. Madrid: Pirámide.
7. Pérez Sánchez, C y Gálvez Mozo A.M. 2009. Teletrabajo y vida cotidiana. Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital, nº15, 57-59.
8. Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. En Clave Sindical, 5, 16-18.