PROPUESTA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO NORMATIVO CONSISTENTE EN LA MODIFICACIÓN Y ELABORACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA PRESTAR TRABAJO POR CUENTA AJENA A DISTANCIA

JUNIO | 2020



MALASMADRES

ÍNDICE

1	LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO DEL CLUB DE MALASMADRES	Pág. 3
2	INTRODUCCIÓN- LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Pág. 5
3	EL TELETRABAJO	Pág. 8
	3.1. ¿QUÉ ES ES TELETRABAJO?	Pág. 12
4	RIESGOS Y PROPUESTAS PARA NO CAER EN LA TRAMPA	Pág. 15
	DE LAS ACTUALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
	¿CÓMO PODEMOS CORREGIRLO?	Pág. 17
	4.1. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Pág. 18
	4.2. REGULACIÓN GARANTISTA	Pág. 22
	4 a BECHLACIÁN BARA CHAMBIANTACIÁN	D/ 26
	4.3. REGULACIÓN PARA SU IMPLANTACIÓN	Pág. 26
5	CONCLUSIONES	Pág. 32
		_
6	EQUIPO DE TRABAJO	Pág. 35
7	- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Pág 36

1.-LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO DEL CLUB DE MALASMADRES

La **Asociación Yo No Renuncio** es una entidad sin ánimo de lucro, impulsada por el Club de Malasmadres, que nace para reivindicar la conciliación de la vida familiar con la laboral y personal.

Bajo el lema **#yonorenuncio**, lleva cuatro años de lucha a favor de un **Pacto de Estado por la Conciliación**. Un pacto, que establezca las medidas necesarias para conseguir que las mujeres madres no tengan que renunciar a su carrera profesional al ser madres y en el que tienen que trabajar de la mano partidos políticos, empresas, sindicatos y familias, con el fin de crear estructuras que faciliten la conciliación.

La **Asociación Yo No Renuncio** trabaja con los debates y opiniones que genera el Club de Malasmadres, comunidad emocional con **más de 850.000 seguidoras en redes sociales**. El Club es un lugar de confianza para miles de mujeres, que comparten sus preocupaciones en temas de conciliación. Por ello el Club puso en marcha hace más de un año el Teléfono Amarillo de la Conciliación, que es el primer servicio de asesoramiento laboral y legal gratuito en España.

OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN:

1



Ser el altavoz de las personas que tienen dificultades para conciliar.

Elaborando tres estudios sociológicos que analizan las barreras sociales que encuentran las mujeres al convertirse en madres.

2



Fomentar la concienciación social y el cambio de valores, visibilizando la falta de conciliación existente sobre todo cuando llega la maternidad.

Llevando a cabo campañas de sensibilización con grandes impactos mediáticos y repercusión en las redes sociales, que además trabajan por una corresponsabilidad real, no solo en el hogar sino también en el resto de sectores sociales.

3



Impulsar medidas que promuevan el cambio social avanzando desde una conciliación formal a una conciliación material o real, a través del Estado, las empresas, los sindicatos y las familias.

Participando en reuniones con los principales partidos políticos y colaborando en proyectos internos con empresas para definir estrategias que promuevan el cambio.

2.-INTRODUCCIÓN-

La importancia de la

perspectiva de género

INTRODUCCIÓN

LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Armonizar la vida personal, familiar y profesional obliga a solventar cuestiones no solo laborales, sino también, culturales, educacionales o económicas, que conlleven una ausencia total de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente por razón de embarazo o maternidad. En este sentido un proyecto normativo para definir las condiciones en las que se presta el trabajo por cuenta ajena a distancia debe contemplarse teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Desde la **Asociación Yo No Renuncio** ha elaborado informes que muestran una clara penalización de la mujer en el mercado laboral especialmente de la mujer madre y, a su vez, muestra cómo la estructura del cuidado se sustenta gracias al trabajo informal no remunerado, lo que obliga a muchas mujeres a renunciar a un aspecto u otro de su vida.



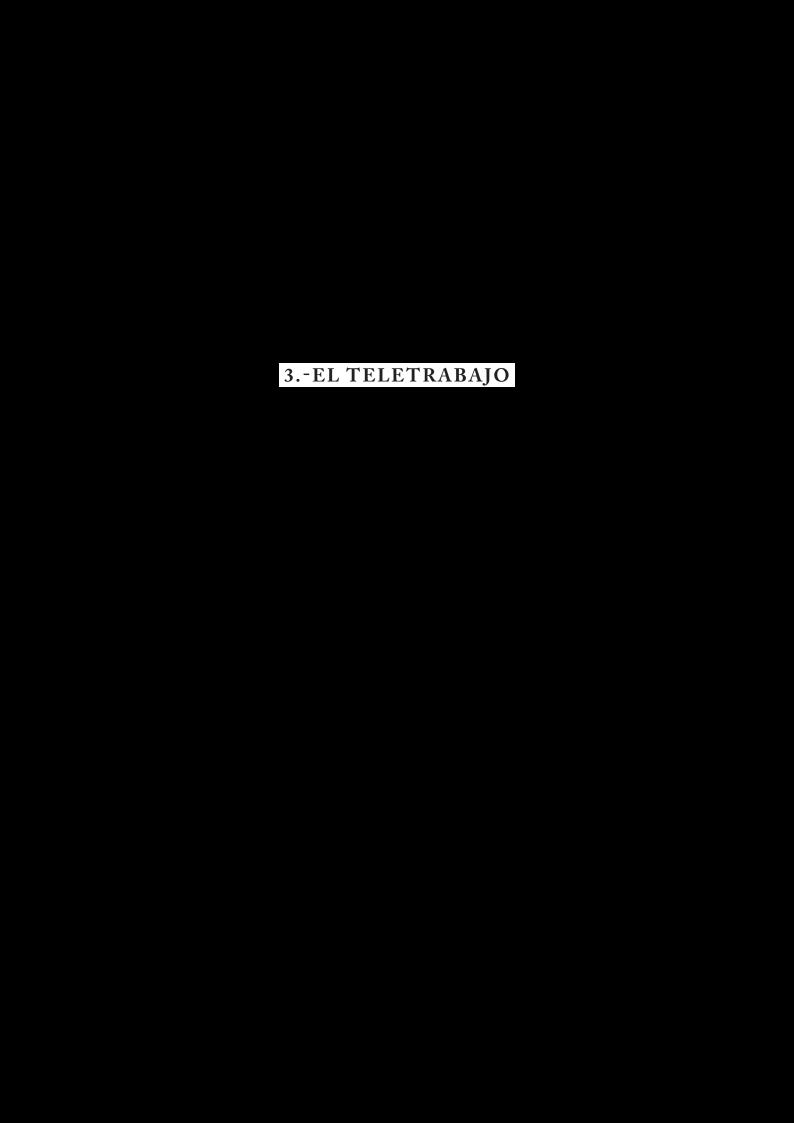
Una de las razones de la penalización de la mujer en el mercado laboral es la falta de políticas retributivas en las empresas más encaminadas a la salud ocupacional y calidad en el trabajo, políticas de conciliación reales y corresponsabilidad social. Las mujeres son discriminadas actualmente tanto para la contratación como para la promoción profesional. Es lo que se conoce como segregación laboral horizontal y vertical respectivamente, lo que es perjudicial no sólo a nivel individual, sino social, productiva y económicamente. Las mujeres son etiquetadas como mano de obra de alto riesgo (discriminación estadística) sólo por el hecho de poder llegar a ser madres aunque no tengan dicha intención. Por lo que articular sistemas que promuevan erradicar la discriminación es la base de todo. Medidas como el teletrabajo o la capitalización del tiempo de trabajo, bien conceptualizadas y reguladas, teniendo muy presente una perspectiva de género que vaya cambiando las políticas de empleo de este país, traería consigo con toda seguridad efectos positivos como la reducción de las renuncias de las mujeres.

¿CUÁN BIEN SE ADAPTA SU HORARIO DE TRABAJO A SUS COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES FUERA DEL TRABAJO?



La Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo, que mide diversos indicadores sobre la calidad y condiciones de vida laborales reflejan en sus distintas ediciones la dificultad para conciliar que presenta España en relación a muchos países. Se pueden ver los resultados en su web (EWCS **2015-2019**). *Ver resultados*.

Llevamos años de retraso en cuanto a crear un marco teórico y legislativo, que nos permita encontrar lo que los anglosajones llaman el Work Life Balance o equilibrio de la vida profesional, personal y familiar. Por otro lado, hemos ignorado durante décadas que tenemos que valorar la maternidad, biológicamente hablando, la crianza y los cuidados a nivel económico, social y cultural, para no caer en reducir todo a políticas de empleo y olvidar otras realidades. Se trata de alcanzar un nivel de bienestar social para obtener una superior calidad de vida de mujeres y hombres en igualdad, protección de la maternidad, los cuidados, la familia y la construcción de sociedades más humanas.





SOBRE TRES ELEMENTOS BÁSICOS QUE CONTRIBUYEN A DELIMITAR EL CONCEPTO DE TELETRABAJO:

- El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
- 2 El teletrabajo supone la descentralización del lugar de trabajo.
- El teletrabajo necesita de los medios y la tecnología utilizada para desarrollarlo (NTIC).

Con estos tres elementos podemos definir el teletrabajo como el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia regular en el centro de trabajo de la empresa. En el ámbito comunitario, tenemos la definición de teletrabajo incluida en el apartado segundo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 que, define teletrabajo como "forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular".

La falta de confianza por parte de los responsables es la principal barrera que tienen en las empresas para apostar por el teletrabajo, junto con el excesivo control del trabajo, según "El libro Blanco del teletrabajo" de la **Fundación Más Familia**. Estamos aún atrapadas y atrapados en un sistema laboral donde prima el presencialismo y las largas jornadas de trabajo, un modelo de trabajo y horario heredado de épocas anteriores totalmente masculinizadas y que ahora se enfrentan a una presión y una problemática indiscutible.



EL TELETRABAJO HA LLEGADO PARA QUEDARSE SIEMPRE QUE HAYA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL:

1

Trabajadores y trabajadoras que asumen su responsabilidad y cumplen con objetivos, pactados con el empresario/a.

2

Empresarios y empresarias que facilitan el teletrabajo y confían en su equipo.

3

Estado que lo regula para que no sea un arma de doble filo, que nos lleve a aumentar la brecha de género y la desigualdad laboral. Además en esta regulación se tienen que tener en cuenta los tiempos de desconexión y la flexibilidad.

El teletrabajo es una medida fundamental no solo para las familias con hijos e hijas sino para todos la ciudadanía. Desde la Asociación Yo No Renuncio, impulsada por el Club de Malasmadres, llevamos 5 años concienciando y visibilizando la conciliación como un derecho para todos y todas, con consecuencias sociales fundamentales para un modelo más productivo, así como determinante para el reemplazo poblacional y el futuro de esta sociedad envejecida.

LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO del Club de Malasmadres escucha desde sus inicios las necesidades de las cientos de miles de mujeres que la forman en lo referente a conciliar y trabajar por una corresponsabilidad en el hogar. Una de las medidas más demandadas ha sido el teletrabajo ya que esta flexibilidad espacial y temporal permite:

- Evitar los tiempos de desplazamiento.
- Organizar la jornada laboral de forma flexible teniendo en cuenta otras responsabilidades

(como la del cuidado). Incluyendo la racionalización de horarios, la posibilidad de margen de "conexión" y "desconexión".

• Impactar positivamente a nivel emocional y psicológico, algo ya estudiado y presentado en la mayoría de literatura que trata el teletrabajo.

Sin embargo, durante el Estado de Alarma decretado en marzo de 2020 se han improvisado los centros de trabajo en el hogar. Esta situación de emergencia ha destapado la poca preparación y regulación que existe para ofrecer este tipo de trabajo:

Según la encuesta 'Esto No es Conciliar' de la Asociación yo No Renuncio durante el estado de alarma, 7 de cada 10 mujeres afirman no haber podido crearse un espacio de trabajo para ellas.

Y además, el 97% de las madres apunta que las principales barreras en el teletrabajo son las interrupciones de los hijos e hijas, seguido de la falta de concentración para el 67% de ellas.



En este sentido, el contexto que se ha vivido durante el Estado de Alarma pone de manifiesto que:

UNA MEDIDA ÓPTIMA
SI SE COMPATIBILIZA CON EL
CUIDADO DE LOS HIJOS/AS
EN TIEMPO Y ESPACIO.
PERO LA EXPERIENCIA
HA OBLIGADO A REPLANTEAR
EL MODELO Y REFLEXIONAR
SOBRE LAS NECESIDADES
QUE SURGEN.

Por este motivo desde la Asociación Yo No Renuncio queremos aprovechar este momento en el que se están replanteando nuevas formas de trabajar para aportar nuestra visión sobre los riesgos y soluciones que debería tener en cuenta la nueva regulación del teletrabajo.

Esto requiere de una conceptualización, una definición y legislación del teletrabajo como forma especialmente apta para mejorar la conciliación. En este sentido, creemos que es importante y urgente tratar la regulación de la implantación del teletrabajo.

4.-RIESGOS

Y PROPUESTAS-

Para no caer en la trampa de las actuales medidas

de conciliación

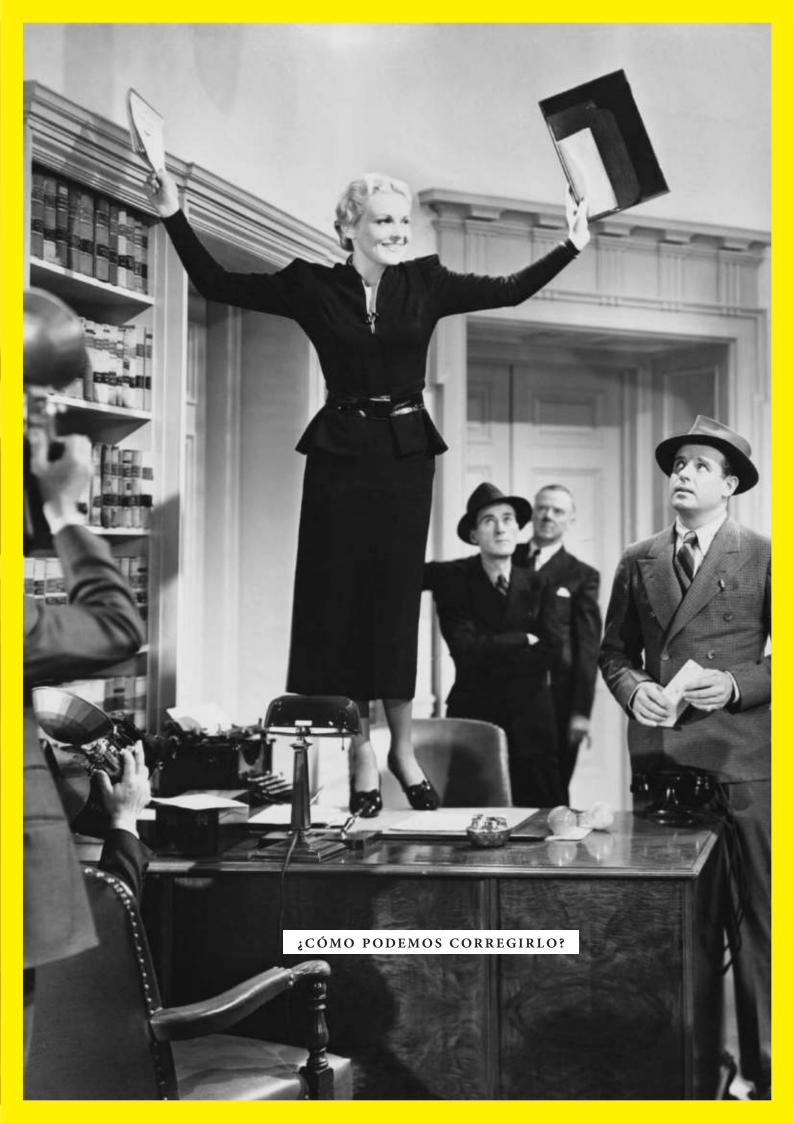
4. RIESGOS Y PROPUESTAS

En este tiempo que llevamos trabajando en el problema social que supone la conciliación, nos hemos dado cuenta que tanto el teletrabajo como cualquier otra medida de conciliación que se ponga sobre la mesa puede resultar una trampa si no son garantistas y no están planteadas con perspectiva de género.

Si seguimos dando por supuesto que las medidas de conciliación son para las mujeres madres, seguiremos perpetuando los roles tradicionales de género, creando dos segmentos en las organizaciones: aquellas personas que cumplen con el presencialismo, que se sigue imponiendo como la "mejor" manera de trabajar y las personas que escogen teletrabajar y que, por tanto, no están presentes en la organización y quedan invisibles, aún más.

Igual que ocurre con la reducción de jornada, el 85% de las cuales las cogen las mujeres y el 15% los hombres (según las cifras del INE), la medida del teletrabajo mal planteada puede acabar siendo una trampa que nos aleja de la igualdad y seguirá penalizando a la mujer en el mercado laboral.

No queremos que el teletrabajo se convierta en una medida más de una supuesta conciliación en la que se ven atrapadas solo las mujeres y aumente la desigualdad laboral en un país donde la desigualdad de género en el trabajo es una realidad que corregir.



4.1. REGULACIÓN DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



En primer lugar, siempre deben plantearse desde la perspectiva de género. Los beneficios del trabajo a distancia no pueden conllevar una merma en los derechos de las mujeres y por ello es importante y urgente abordar el teletrabajo a todos los niveles y ofrecerlo a toda la plantilla, no únicamente a las mujeres que son madres.

Es decir, al plantear la medida hay que analizar ¿quién va a utilizar esta medida y por qué?, ¿son las mujeres las que ven más beneficios por el teletrabajo?, ¿y los hombres, ven las mismas ventajas a esta opción de trabajo flexible y no presencial? Según las cifras recogidas antes del Estado de Alarma decretado en marzo, las mujeres eran las que más utilizaban esta herramienta de conciliación y ahora que estamos en fase de desescalada son ellas las que más demandan esta opción para poder cuidar a sus hijos/as mientras las escuelas no están abiertas.

Según las encuestas realizadas por Funcas, entre el 27 y el 34% de los hombres teletrabajaron entre el 16 de marzo y el 19 de abril. En el caso de las mujeres, las cifras se elevan ligeramente y se mueven entre el 29 y el 40%. Según los datos recogidos en la EPA el porcentaje de hombres teletrabajando era mayor que el de las mujeres antes del Estado de Alarma. Las razones que lo explican es el tipo de trabajo que se realiza no requiere estar presente y el puesto de trabajo es más cualificado, características que casan más con el tipo de empleo masculino. Aun así, lo que hemos visto en la pandemia es que cuando se trata de teletrabajar para cuidar es más la mujer la que lo hace.

PARA LLEVARLO A CABO SE PLANTEAN LAS SIGUIENTES PROPUESTAS:

1. Se requiere una legislación igualitaria que impida un desequilibrio de género (fomentando el uso del teletrabajo de forma paritaria entre hombres y mujeres). Para tratar de paliar el efecto llamada que el teletrabajo puede ser para las mujeres madres, creemos necesario articular un sistema de paridad de obligado cumplimiento para las empresas.

El Real Decreto-Ley 6/2019 de "Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" redujo la obligación de negociación de los Planes de Igualdad de las empresas de 250 a 50 trabajadores, que se hará escalonadamente.

Los planes de igualdad, entre otras materias contendrán: las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Pues bien, tanto el teletrabajo como medida óptima de conciliación para determinados puestos de trabajo como sus requisitos de paridad han de quedar fijados en dichos planes, para que sean vinculantes y no meras recomendaciones y queden al arbitrio de una de las partes, normalmente la empresa.

Para ello se propone la obligación del registro de la utilización de la medida segregado por sexo, con el fin de marcar objetivos que a corto plazo lleven a la paridad, fomentando el uso entre los hombre con acciones concretas. Así mismo, no solo es conveniente que el teletrabajo se contemple en los Planes de Igualdad de las empresas de más de 50 trabajadores, y en las políticas retributivas de las mismas, sino en Pymes y Autónomos/as con personal a cargo. De otra forma, estaríamos cayendo en una discriminación de carácter laboral dependiente de las características de las empresas, obviando que las necesidades de conciliación son universales, transversales y deben ser muy tenidas en cuenta si queremos avanzar hacia un modelo respetuoso con la infancia y con las políticas de igualdad.

"PARA TRATAR DE PALIAR
EL EFECTO LLAMADA QUE
EL TELETRABAJO PUEDE SER
PARA LAS MUJERES MADRES,
CREEMOS NECESARIO
ARTICULAR UN SISTEMA
DE PARIDAD DE OBLIGADO
CUMPLIMIENTO
PARA LAS EMPRESAS"

La paridad puede articularse como un sistema corrector-temporal hasta que la corresponsabilidad social se vaya implementando en todas las empresas y en la propia sociedad, y se entienda que la maternidad y los cuidados son una responsabilidad social, de todos y todas, no solo de las madres.

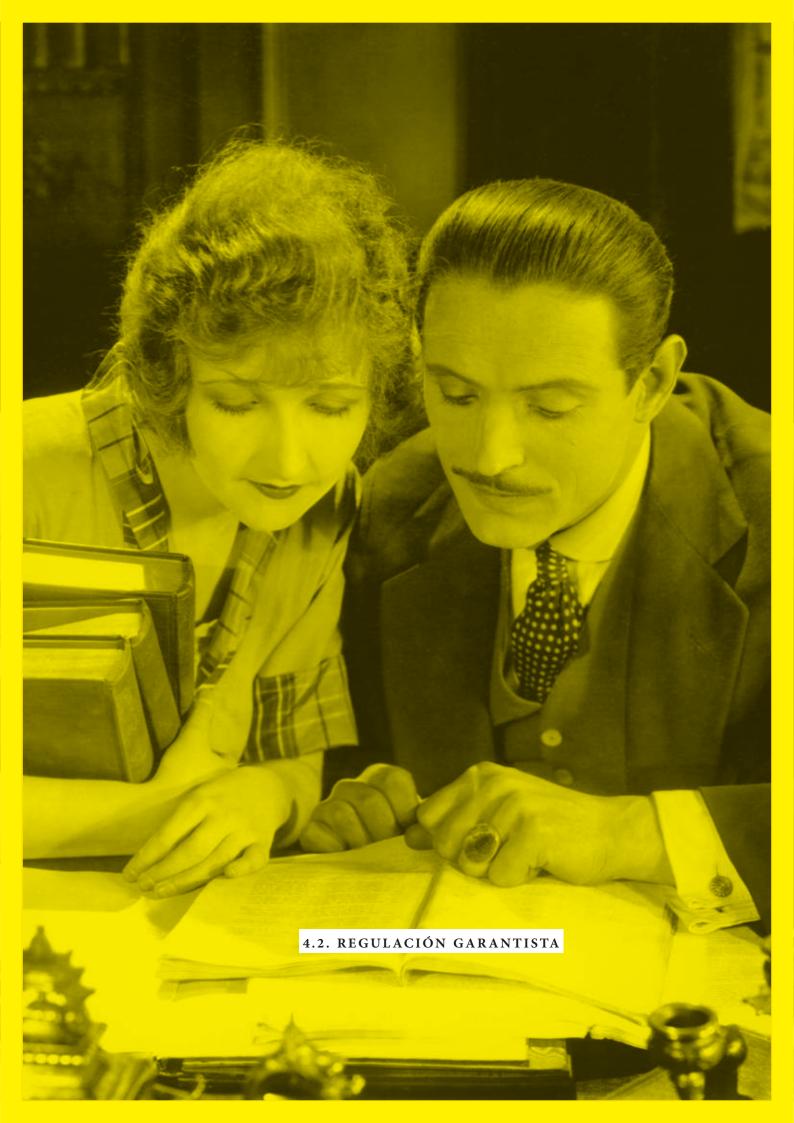


2. El planteamiento del teletrabajo no debería ser únicamente para cuidar, sino para organizar mejor los tiempos y ganar en eficiencia.

Estas medidas, por tanto, siempre deben dirigirse a toda la plantilla, sean hombre, mujer, tengas hijos/as o no. Los y las jóvenes que entran en el mercado laboral están cuestionando cada vez más la rigidez de las jornadas. No tendría sentido que el teletrabajo se redujera a una opción para "cuidar a los hijos/as" cuando también hay personas que necesitan esa flexibilidad basada en la confianza para poder disfrutar más tiempo. Además la conciliación también afecta a aquellas personas que tienen personas dependientes a cargo (mayores o menores con necesidades especiales).

3. Tener en cuenta que las mujeres víctimas de violencia de género se ven más expuestas al maltrato si hacen uso del teletrabajo. Por lo que es importante que desde las propias empresas se activen mecanismos de detección de estas situaciones de vulnerabilidad. También es muy importante tener en cuenta aquí la adaptación de las políticas de prevención de riesgos laborales y el Convenio nº190 (2019, actualmente en trámites de ratificación en España) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en consonancia con la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra las mujeres y el Convenio de Estambul y también con la Directiva 2006/54 y 89/391 de la UE. Las evaluaciones de riesgos laborales adaptadas por razón de sexo, donde la violencia de género (entendida también como acoso en el trabajo) sea tenida en cuenta como un riesgo laboral del que deberá formarse e informarse a las trabajadoras y adoptar todas las medidas preventivas razonables para evitarlo.

4.2. REGULACIÓN GARANTISTA



4.2. REGULACIÓN GARANTISTA

Asimismo, la situación de Estado de Alarma nos ha obligado a implantar el teletrabajo sin haberlo regulado y las deficiencias se han puesto en evidencia. Esta modalidad de trabajo debe garantizar los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta las siguientes propuestas:

1. El teletrabajo está ya previsto como una medida de conciliación, pero dada su efectividad para muchas familias (eje central de la conciliación) ha de adquirir un carácter imperativo para la empresa en ciertos supuestos que han de quedar tasados por ley, como pueda ser la actual crisis sanitaria por la Covid-19 o bien por enfermedad de la persona menor o dependientes a cargo. Esto es, que cuando existan necesidades de cuidados a menores de 18 años y personas dependientes y el tipo de actividad laboral no sea incompatible con su realización fuera del centro del trabajo, la solicitud de esta modalidad por parte del trabajador o trabajadora ha de ser de obligada aceptación por la empresa, sean cuales sean las características de la misma. Esta obligación vinculará cuando la solicitud de teletrabajo es por razones de cuidado a personas en línea recta hasta el segundo grado ascendiente y/o descendiente y en línea colateral hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

- 2. La regulación debe tener en cuenta que el contacto presencial es clave para no excluir a ninguna persona empleada. En este sentido, es importante que el teletrabajo no sea completo. Los expertos establecen que un 3/2 (3 días en casa y 2 en oficina o viceversa) es un buen modelo. Es fundamental la parte presencial para que el teletrabajo no suponga la invisibilidad de aquellas mujeres que optan por esta medida.
- 3. Articular sistemas de control y racionalización de horarios para cumplir con objetivos sin alargar la jornada sin fin. Esto requiere de:
- a) Un acuerdo con los agentes sociales.
- b) En trabajos con horario definido establecer un derecho regulado a la desconexión (modelo francés) con programas informáticos que detectan los abusos.
- c) En los nuevos convenios laborales ingresar en la ley en trabajos por objetivos la inclusión de informes semanales que valoren las tareas teniendo también en cuenta el tiempo de ejecución de cada una.

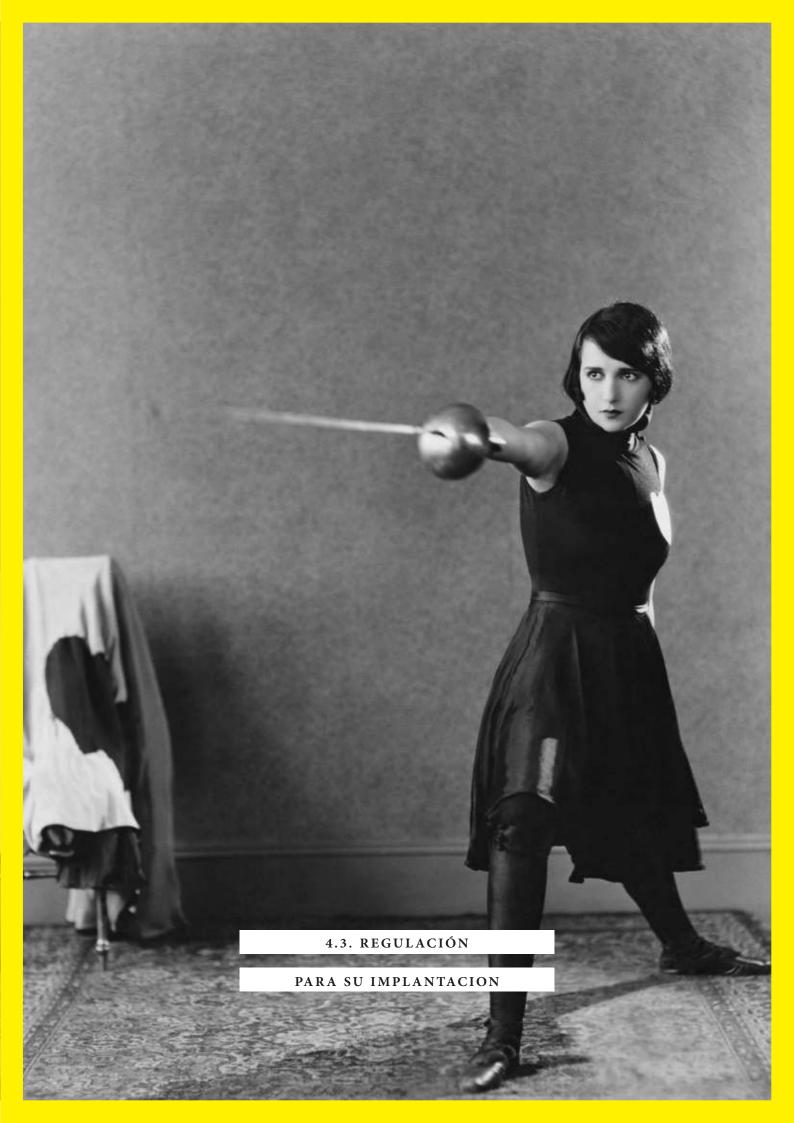


4. Desconexión digital para que la vida laboral no interfiera en la familiar y personal se debe establecer el derecho a la desconexión digital o derecho al descanso. Se debe fijar un tiempo en el que las personas trabajadoras tengan derecho a no estar conectadas a ningún dispositivo de carácter profesional durante los periodos de descanso (desde el fin de la jornada laboral hasta el inicio al día siguiente) y sus vacaciones. Se requiere establecer procesos de educación digital para trabajadores/as y clientes, estableciendo límites, desconexión de datos móviles, etc.

Flexibilidad horaria. Establecer unas franjas horarias centrales de obligado cumplimiento y un margen de inicio y final flexible adaptable a cada persona según sus necesidades. Sin embargo, también la Ley debe contemplar la posibilidad de adaptar la jornada y abrirse a la posibilidad de flexibilizar totalmente el horario para las empresas y trabajadores/as que lo requieran, siempre dentro de un marco normativo y con un contrato aprobado. Regular para puestos sin necesidad de atención al cliente ni gestión inmediata la posibilidad de priorizar por ley el cuidado al trabajo, siempre que sea demostrable que éste se realiza en el tiempo requerido por el empresario. Este punto es sumamente importante si lo que queremos alcanzar es una verdadera corresponsabilidad social porque implica poner en el centro las necesidades de los cuidados de menores y personas dependientes. Este caso, creemos, que salvo perjuicio realmente fundamentado a la empresa, el teletrabajo tendría que ser de obligada aceptación cuando la trabajadora o el trabajador lo solicita.

6. Mantener intactas las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales como la psicosocial o la ergonómica y proteger al máximo la salud ocupacional y la calidad de vida en el trabajo. La legislación debe contemplar la visita de una persona de riesgos laborales de la empresa al domicilio del trabajador/a para evaluar dónde deberá trabajar y adecuar la compra de material por parte de la compañía (escritorio, silla, etc) adecuados a cada caso.

4.3. REGULACIÓN para su implantación



REGULACIÓN PARA SU IMPLANTACIÓN

1. REQUIERE DE UNA LEGISLACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y CRITERIOS DE IMPLANTACIÓN:

- **A)** Formación para empresas en teletrabajo desde la administración a través de cursos bonificados.
- B) Criterios de implantación progresiva basados en proyectos piloto.

2. LA LEY TENDRÍA QUE SER CLARA EN CUANTO A SU INSPIRACIÓN: TRATAR DE MINIMIZAR EL RIESGO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Especialmente al incorporarse el teletrabajo como medida de conciliación con carácter imperativo en ciertos supuestos, para todo tipo de empresa.

3. SE ACONSEJA LA ARTICULACIÓN DE BENEFICIOS FISCALES PARA LAS EMPRESAS QUE TRATEN DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

propiciando la satisfacción de las necesidades de los/as trabajadores/as: estabilidad, motivación, reconocimiento o equilibrio familia-empleo, es decir, políticas retributivas igualitarias que protejan la salud ocupacional.

4. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL PLAN DE IGUALDAD SON DOS HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA GARANTIZAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL

y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención, teniendo muy presente las especificidades del teletrabajo, primando no siempre los beneficios económicos, sino los sociales-familiares. Para ello, se recomienda prever lista de perfiles prioritarios para el teletrabajo liderando las personas con menores o dependientes a cargo (para el que consideramos el carácter imperativo del teletrabajo), continuando con personas que tienen la vivienda alejada del centro de trabajo, personas que tienen problema de movilidad y por último, todas las personas trabajadoras interesadas no encuadradas en alguno de los grupos prioritarios.

5. SE HAN DE IMPLANTAR EN LAS EMPRESAS A PROPUESTA DE LA LEY, SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

para facilitar la autoorganización del tiempo, respetar todos los derechos laborales (ascenso, formación, promoción etc), transparencia en las condiciones y proveer de recursos y medios técnicos y tecnológicos para lo que las empresas podrían tener la colaboración estatal.

REGULACIÓN PARA SU IMPLANTACIÓN

6. REQUISITOS TÉCNICOS QUE HABRÍAN DE NECESITARSE PARA LA REALIZACIÓN DEL MISMO Y QUE HAN DE PROVEERSE POR LA EMPRESA EN SU MAYORÍA: COMO PUEDA SER PUESTO INFORMÁTICO E INTRANET O CUALQUIER OTRA HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN.

A cambio, son indudables los beneficios para la empresa que han de inspirar la ley igualmente:

- Madura sistemas de gestión y estructuras organizativas
- Genera entornos multiculturales y diversos
- Mejora el rendimiento, la salud, la motivación, la autorrealización y la productividad del personal
- Promueve la retención y la fidelización y atracción de talento
- Reduce el absentismo laboral
- Reduce accidentes laborales
- Implanta una nueva cultura del trabajo.



5.-CONCLUSIONES



ES UNA NECESIDAD URGENTE. EL DERECHO DEL TRABAJO TIENE GÉNERO, Y NO ES UN DECIR, ES UN HECHO.

Impulsar medidas que promuevan el cambio social avanzando desde una conciliación meramente formal a una conciliación material o real, a través del Estado, las empresas, los sindicatos y las familias, ES UNA NECESIDAD URGENTE. El Derecho del Trabajo TIENE GÉNERO, y no es un decir, es un hecho. Se diseñó masculino y así sigue siendo a día de hov.

Segun Glòria Poyatos, Magistrada del TSJC, Sala Social, "La exclusión de los valores, preocupaciones y aspiraciones de las mujeres son consecuencia de un modelo de "productividad" impuesto que ha despreciado históricamente la maternidad, la crianza y los cuidados familiares, negándoles su valor económico o social, a pesar de ser un trabajo imprescindible para la economía, la sociedad y para la vida misma" y que desarrollan en su mayoría las mujeres a veces de manera total, a veces alternándolo con trabajo retribuido. Volver a poner los cuidados en el centro equidistantes de todos los operadores (familias, empresas, sindicatos y Estado) forzando la corresponsabilidad social es la única forma de erradicar la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

Precisamente el caso que nos ocupa como el teletrabajo debe enfocarse como medida de conciliación y política retributiva de la empresa y plantearse desde una perspectiva de género.

Un buen planteamiento que tenga en cuenta todo lo comentado en este documento puede tener múltiples beneficios para todos y todas como:

- · Reducir costes en desplazamientos ahorrando energía, lo que resulta una medida ECO por la reducción de gases.
- Pone en el centro la importancia de las familias y la infancia en una sociedad que necesita reemplazo y elevar la tasa de fecundidad, permitiendo que el cuidado de menores y personas dependientes no pongan en peligro la presencia de las mujeres en el mercado laboral, intentando sumar hacia la corresponsabilidad social y el equilibrio. Si las medidas son las mismas para todos y todas en forma, cantidad y calidad, la conciliación pasará a ser gradualmente una realidad.
- · Mejora en redes y conocimiento tecnológico, abriendo nuevos modelos de trabajo más ágiles y estableciendo procesos más eficientes.
- · Disminuye el estrés de todo el personal si se plantea bajo el prisma de la racionalización de horarios, flexibilidad y confianza.

EQUIPO DE TRABAJO



Laura Baena Fundadora del Club de Malasmadres Fundadora de la Asociación Yo No Renuncio laura@clubdemalasmadres.com



Maite Egoscozabal Socióloga Responsable de Investigación Social Secretaria de la Asociación Yo No Renuncio maite@clubdemalasmadres.com



Emi de Sousa Abogada Asesora del Club de Malasmadres emilia@desousaabogadas.com



David Blay Periodista y Experto en Teletrabajo Colaborador del Club de Malasmadres

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud

Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO. Última versión 2020.

2. La conciliación de la vida profesional, familiar y

José María Fernández-Crehuet Santos. Ediciones Pirámide. 2016.

3. Contenido de los Planes de Igualdad.

https://www.iberley.es/temas/contenido-planes igualdad-62782



Este informe y su contenido son propiedad del Club de Malasmadres. Está prohibida su difusión a terceros y la reproducción total o parcial, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, grabación, fotocopia u otros) sin la autorización previa y por escrito de la propiedad. Si quieres usar o difundir su contenido, ponte en contacto con nosotras vía email hola@clubdemalasmadres.com para obtener la autorización expresa de uso o difusión. La infracción de estos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.