

Grau en Dret

Treball de fi de Grau (21067/22747)

Curs acadèmic 2021-2022

**TELETREBALL, GÈNERE I CORRESPONSABILITAT:
ANÀLISI I PROJECTE EN L'ÀMBIT DE
L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE
CATALUNYA**

Alba Salgado i Burruezo

206695

Tutora del treball:

Consuelo Chacartegui Javega



**Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de
l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, ALBA SALGADO I BURRUEZO, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en soc l'única autora, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autora de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, soc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No comercial. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

Alba Salgado i Burruezo

Barcelona, a 16 de maig de 2022

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

RESUM

La irrupció del teletreball en el si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha estat una oportunitat d'actualitzar els mecanismes de corresponsabilitat dels que actualment disposen els empleats i les empleades públics. Aquest treball pretén endinsar-se en l'estudi de la legislació vigent envers el teletreball, la corresponsabilitat i el gènere amb la finalitat de proposar mesures cap a un nou model de treball en l'àmbit públic.

El cos del treball està estructurat en tres blocs. Un primer bloc, relatiu a l'origen, evolució i règim jurídic del teletreball. En segon lloc, l'estudi d'interseccions entre el teletreball i la corresponsabilitat i per últim, una sèrie de polítiques específiques encaminades a aprofitar la situació d'avenç tecnològic actual per tal de fomentar la flexibilització dels horaris, la desconnexió i en còmput global, la corresponsabilitat de tots els/les treballadors/es públics envers la dedicació al temps de treball i la vida privada.

Paraules clau: corresponsabilitat, gènere, reforma de l'Administració, teletreball, desconnexió digital

ABSTRACT

The irruption of teleworking within the Administration of the Generalitat de Catalunya has been an opportunity to update the mechanisms of reconciliation currently available to public employees. This work, intends to go into the study of the current legislation towards telework, and the co-responsibility and gender in order to propose measures towards a new model of work in the public sphere in this regard.

The body of the work is structured in three blocks. A first block, relating to its origin, evolution and legal regime of telework. Secondly, the normative study of gender and co-responsibility and finally, a series of specific policies aimed at taking advantage of the current situation of technological advancement to promote the flexibility of schedules, disconnection and overall, the conciliation of all public workers towards the dedication to work time and private life.

Keywords: co-responsibility, gender, administrative reform, telework, digital disconnection, telework, digital disconnection.

**Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de
l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
BLOC I: ORIGEN, EVOLUCIÓ I RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL	8
1. El teletreball. Delimitació històrica i origen del concepte	8
2. Regulació del teletreball en l'àmbit públic estatal	13
2.1. Nova redacció de l'article 47 bis de l'EBEP	13
2.2. Punt d'inflexió: afectacions normatives i organitzatives del teletreball en l'àmbit estatal en el marc de la COVID-19.	15
3. Marc normatiu en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya	20
3.1 Marge competencial de la Generalitat de Catalunya respecte la normativa estatal.....	20
3.2 Prestació de serveis en la modalitat de teletreball a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.....	21
BLOC II: ESTUDI D'INTERSECCIONS ENTRE EL TELETREBALL I LA CORRESPONSABILITAT	24
1. Perspectiva de gènere i incidència de la corresponsabilitat en el teletreball actual	25
1.1 Marc estatal	25
1.2 Marc autonòmic	29
2. Context històric-normatiu dels avenços en polítiques de corresponsabilitat i de gènere	30
3. Marc normatiu: Polítiques de corresponsabilitat i gènere	32
3.1 Marc normatiu estatal i europeu	32
3.2 Marc autonòmic: La corresponsabilitat i el gènere aplicable a la Generalitat de Catalunya	35
3.2.1. Normativa d'incidència relacionada	37
BLOC III: PROPOSTES DE MILLORA EN L'ÀMBIT DEL TELETREBALL ENFOCADES DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA CORRESPONSABILITAT	38
1. Afavorir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral	38
1.1. Horari i jornada	38
1.2. Permisos de treball.....	40
2. Mesures de teletreball envers la corresponsabilitat	42
3. Reducció de la sobrecàrrega del teletreball en el context de la desconnexió digital	44
3.2. Principis d'actuació.....	46
2.3 Límits derivats de la desconnexió digital	46
4. CONCLUSIONS	48
5. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	51
6. Agraïments	57
Annex I: Altres recursos bibliogràfics en format electrònic	58

1.INTRODUCCIÓ

El dissabte 14 de març de 2020 es publicà el Reial Decret 463/2020, pel qual el govern de l'Estat espanyol, a causa de les circumstàncies sociosanitàries excepcionals provocades pel virus SARS-CoV-2, declarava l'Estat d'Alarma per a la gestió de la situació d'aquesta crisi sanitària per la pandèmia de la COVID-19.

En la realitat emmarcada pel confinament a causa de la irrupció de la malaltia causada per la COVID-19, s'hi van veure afectades tant les persones així com la gran majoria d'empreses, institucions i administracions en molts àmbits de la seva activitat ordinària. En concret i pel que fa a les condicions de treball, va emergir de manera sobtada el teletreball, que es va imposar com a solució per a fer front a la situació de crisi, però amb una absència de regulació específica i com a solució d'emergència que amb el temps s'ha comprovat la seva conversió en una solució estructural (Campos, 2020).

D'aquesta manera, tant les empreses com els seus treballadors van haver d'abordar el teletreball com a mesura d'emergència, sense haver-ne fet una reflexió ni un estudi previ d'implantació d'aquest nou model de relació laboral i evidenciant, en conseqüència, l'impacte de les diferències de gènere i els seus efectes sobre la corresponsabilitat en la vida laboral, familiar i personal (Puebla, 2020).

D'una banda, moltes persones no disposaven de la suficient formació ni dels recursos tècnics per a poder assumir aquesta nova modalitat laboral i de l'altra, la major part de les persones, es van veure obligades a fer un exercici de compatibilització de la feina des de casa amb la cura i educació de les persones dependents al seu càrrec, situació extremada i/o agreujada durant el període de confinament estricte.

Aquest context, no va fer més que evidenciar una problemàtica ja reconeguda al món laboral abans de la crisi del coronavirus però alhora, ens va obrir les portes i ens obliga, a dia d'avui, a cercar nous aprenentatges i a indagar en una nova oportunitat de model organitzatiu laboral fent ús de les TIC en general i del teletreball en particular, amb la col·laboració de les persones, col·lectius, administracions i poders públics per tal d'assolir una cultura organitzacional que premii la integració i la corresponsabilitat

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

laboral i alhora, atorgui una nova concepció del teletreball com a instrument que repercuteixi de manera integrativa i positiva en el treball i la vida de les persones treballadores.

Seguint aquesta línia i previ a la realització d'aquest treball, em sorgien diverses qüestions relacionades amb l'anteriorment exposat:

- És el teletreball una bona eina per a la corresponsabilitat en la vida laboral, familiar i personal?
- És positiu per a la organització i per als treballadors la unificació de tots els espais interpersonals (productiu, d'oci i personal) en únic àmbit sense que això impliqui una pèrdua de productivitat i major conflictivitat en la corresponsabilitat i alhora, en la òptima prestació de serveis?
- Són suficients els permisos de treball i absència justificada dels que es disposa actualment, per a garantir l'efectiva corresponsabilitat?
- Quina és la importància de la perspectiva de gènere en el teletreball?
- Existeix realment, una intersecció entre el teletreball i la corresponsabilitat que permeti proposar noves mesures en aquest sentit?

Vistes aquestes qüestions i tenint en compte que era pràcticament inabordable el fet d'estudiar els mecanismes emprats pel gran nombre d'organitzacions que existeixen, vaig decidir centrar els meus objectius en l'estudi de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, institució on actualment presto serveis.

Soc del parer que prestar serveis a l'administració pública hauria de comportar un plus, una càrrega de compromís addicional en relació a l'interès públic o el bé comú. El fet de treballar per a tots i pensant en tots implica i hauria de suposar, un conjunt de responsabilitats respecte la ciutadania diferents a les que es podrien assumir en un lloc de treball en el sector privat, on el grau de compromís existent es taxa, a vegades, amb paràmetres diferents.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

L'Administració té el rol essencial de vetllar per les persones, també per aquelles que presten serveis professionals a la mateixa i això implica, entre d'altres molts aspectes, que ha de ser pionera i exemple en allò que afecta a les condicions de treball.

En definitiva, un model de teletreball en l'àmbit públic, adequat, reflexionat i que tingui en compte el gènere, la corresponsabilitat i d'altres factors rellevants en la prestació de serveis, podria i hauria de ser un exemple des d'una perspectiva integradora i innovadora per a fer efectiva la protecció dels drets de les persones treballadores en aquest àmbit.

Per tant, i vist l'exposat, plantejo dividir l'objecte d'estudi d'aquest treball en els tres blocs o branques d'interès següents:

1. L'origen, evolució i règim jurídic del teletreball com a estudi previ de la determinació d'aquesta nova modalitat laboral, les causes de la seva aplicació i els avenços normatius amb impacte social-organitzatiu en el sí de l'administració pública.
2. L'estudi d'interseccions entre el teletreball i la corresponsabilitat, tant en el marc autonòmic i estatal així com l'anàlisi de la normativa històrica i d'aplicació actual en aquest àmbit per tal d'esbrinar si aquesta inclou la transversalització del gènere en el treball així com polítiques específiques encaminades a promoure la igualtat efectiva eradicant les desigualtats preexistents en el sí de la nostra societat enfocades en la nova realitat del treball provocada per la COVID-19.
3. El context d'immersió en les TIC ha provocat un auge de regulació del teletreball així com noves mesures en el marc del gènere i la corresponsabilitat. En conseqüència, aquest últim apartat pretén aprofitar la situació d'avenç tecnològic actual per aprofundir en l'estudi de propostes pròpies que tinguin cabuda en l'embranchada normativa en l'actual context digital i estiguin destinades a fomentar la flexibilització dels horaris, la desconexió i en còmput global, la corresponsabilitat envers tots els/les treballadors/es públics envers la dedicació al temps de treball i la vida privada.

BLOC I: ORIGEN, EVOLUCIÓ I RÈGIM JURÍDIC DEL TELETREBALL.

No és possible reflexionar sobre un model alternatiu de teletreball dins l'actual Administració de la Generalitat de Catalunya sense un estudi previ que determini l'origen d'aquest model de treball, les causes de la seva aplicació i els avenços normatius amb impacte social-organitzatiu en el si de l'administració pública.

D'aquesta manera, l'objectiu d'aquest primer bloc se centra en recavar informació sobre els principis estructurals d'aquesta matèria d'acord amb els preceptes constitucionals i la normativa estatal i autonòmica, per tal d'extreure'n els punts més rellevants de les principals normatives d'aplicació en el marc de la realitat jurídica d'aquest model de treball.

1. El teletreball. Delimitació històrica i origen del concepte

El teletreball és una modalitat organitzativa de les relacions laborals llur origen es remunta als Estats Units, en concret als anys 60, en motiu de la recerca d'alternatives d'estalvi de recursos energètics. En concret, va ser el físic i enginyer Jack Nilles (1976)¹, que en el marc del naixement de les primeres empreses tecnològiques als Estats Units del segle XX va plantejar noves maneres d'optimitzar les energies no renovables així com els seus recursos creant el concepte de “*telecommuting*”, també conegut com a teletreball o treball en remot.

Tot i així, la primera definició jurídica del concepte del teletreball a distància no va arribar fins l'any 1996 de la mà de l'Organització Internacional del Treball (OIT), quan es promulgà el Conveni sobre el treball a domicili (Conveni C-177 i la Recomanació núm. 184)² que definia aquesta modalitat com “*al treball que una persona, designada com a treballador a domicili, realitza: (i) en el seu domicili o en d'altres locals que esculli,*

¹ “Si un de cada set treballadors urbans no hagués de desplaçar-se al seu lloc de treball, Estats Units no tindria la necessitat d'importar petroli” Nilles, 1976, “La nova societat rural”, 1976: 4).

² La Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (1995) i la Comissió Europea (2000) es constitueixen com a antecedents d'aquest conveni, que suggeririen una visió àmplia del teletreball afegint també, el treball per compte propi.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

diferents dels locals de treball de l'empresari; (ii) a canvi d'una remuneració, (iii) amb la finalitat d'elaborar un producte o prestar un servei conforme a les especificacions de l'empresari, independentment de qui proporcioni l'equip, els materials o altres elements utilitzats per aquesta finalitat". La Conferència General de la OIT convocada a Ginebra a 4 de juny de 1996, destacava que ja existien convenis i recomanacions internacionals del treball que establien normes d'aplicació general relatives a condicions de treball assimilades als/les treballadors/es a domicili, però donada l'especificitat d'aquesta matèria laboral, va adoptar diverses premisses relatives al teletreball prenent en consideració les condicions particulars que caracteritzen el treball des de casa incidint en la millora de l'aplicació dels convenis i recomanacions a aquest tipus de treballadors així com complementar aquestes normes tenint en compte les característiques pròpies d'aquest col·lectiu.

D'aquesta manera, i en una exposició breu d'únicament divuit articles, el Conveni pretenia generar un marc normatiu bàsic de referència que establís qui havia de ser efectivament considerat treballador/a a domicili, sense suposar, a grans trets, cap novetat més enllà de l'assimilació de les seves condicions laborals a la dels/ de les assalariats/des en virtut de la igualtat de tracte entre ambdós col·lectius de treballadors/es (Rodríguez-Piñero, 2021), garantint principis bàsics com la protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, l'accés a la formació, la protecció de la maternitat, però sense fer esment ni delimitar la protecció concreta d'aquests drets.³

Breument exposats els antecedents històrics previs, el punt de partida normatiu d'aquesta realitat del treball en modalitat no presencial, tot i existir algunes iniciatives prèvies, ve donat per l'Acord Marc Europeu sobre el teletreball de l'any 2002 en el context de l'Estratègia Europea per a l'Ocupació⁴, context on el Consell Europeu, amb la intervenció

³Article 4, Conveni sobre el treball a domicili (núm. 177) Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) 22 d'abril del 2000.

⁴ En el marc de l'Agenda de Lisboa elaborada al Consell Europeu de Lisboa l'any 2000, es defineix l'Estratègia Europea per a l'Ocupació amb l'objectiu d'assolir una economia europea més competitiva amb elevats estàndards d'ocupació abans de l'arribada de l'any 2010 concretant en aquest sentit, diversos plans d'acció i iniciatives laborals d'incentivació de la contractació.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

d'interlocutors socials, recerquen sobre la modernització i millora de les relacions de treball. Val la pena incidir en aquest Acord, atès que suposa per primera vegada, i a escala europea, l'establiment d'un marc general envers el teletreball com a mitjà de modernització organitzatiu del treball, amb l'objectiu de millorar la productivitat i la competitivitat de les empreses per tal d'assolir una situació d'equilibri envers la flexibilitat i la seguretat en el treball. Destaquen diverses consideracions normatives d'aquest Acord:

- En el que afecta a les condicions d'ocupació, els/les teletreballadors/es es beneficien dels mateixos drets, garantits per la legislació i els convenis col·lectius aplicables dels/de les treballadors/es que treballen en els locals de l'empresa. No obstant, tenint en compte les peculiaritats del teletreball, poden ser necessaris acords específics complementaris individuals o col·lectius.
- El teletreball és constitueix com a una eina de caràcter voluntari. Tot i així, la institució contractant, entregará al/la treballador/a les indicacions escrites referents a aquesta modalitat de treball, amb una descripció del treball a realitzar⁵ i les especificitats del seu lloc de treball a l'hora de prestar serveis en aquesta modalitat.
- L'empresari ha de garantir les mesures relatives a la protecció de dades essent responsable de prendre les mesures necessàries per a protegir les dades utilitzades i processades pel/per la teletreballador/a.
- És responsabilitat de l'organització, el fet de garantir la protecció de la salut i de la seguretat professionals del/ de la teletreballador/a d'acord amb la Directiva del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut⁶ dels/de les treballadors/es en el treball (Ballester, 2010).
- En el marc de la legislació aplicable, el/la teletreballador/a gestionarà l'organització del seu temps de treball.

⁵ Directiva 91/533/CE del Consell, de 14 d'octubre de 1991, relativa a l'obligació de l'empresari d'informar al treballador sobre les condicions aplicables al contracte de treball o a la relació laboral.

⁶ Directiva 90/270/CEE del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- El fet de teletreballar, garanteix el mateix accés a la formació i a les oportunitats de desenvolupament de la carrera professional que a la resta de treballadors/es.

L'Acord Marc Europeu sobre el teletreball de l'any 2002 va suposar, en l'àmbit estatal, un punt de partida en el teletreball a Espanya començant-se a implementar clàusules als contractes de treball entre empresa/institució i treballador/a amb disposicions relatives al teletreball en funció de les peculiaritats pròpies de cada lloc de treball i establertes per a cada cas concret⁷ (Pérez, 2006). En el context d'una manca de seguretat jurídica dels convenis i contractes signats “interpartes”⁸ i la falta de regulació enfocada a la col·lectivitat (Godino, 2020), l'any 2006, el Ministeri d'Administracions Públiques va posar en marxa, d'acord amb els sindicats més representatius de l'Administració General de l'Estat, el Pla Concilia. Aquesta prova pilot tenia com a objectiu atendre les demandes de corresponsabilitat dels/ de les seus/ves empleats/des incrementant la seva motivació i rendiment, millorant així la qualitat dels serveis públics i preveient, que les mesures acordades en aquest sentit, es poguessin fer efectives en centres on resultés difícil la substitució d'empleats/des públics que precisessin de conciliar la seva vida familiar i professional oferint l'opció que fos la mateixa persona qui pogués dur a terme aquelles tasques però sense que necessàriament fos en el seu lloc de treball físic.

En aquest sentit, el Ministeri d'Administracions Públiques, va publicar l'ORDRE/APU/1981/2006, de 21 de juny, per la que es promovia la implantació de programes pilot de teletreball en els departaments ministerials. Tot i no fer esment a mesures organitzatives concretes, l'ordre destaca la nova fórmula del teletreball basada en les tecnologies de la informació com a una eina que possibilita que els empleats/des

⁷ Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala del Social). Sentència núm. 25/2003 de 8 de gener. Ref. Aranzadi JUR 2003/54294. *Obligatorietat d'un treballador presencial a convertir-se en teletreballador com a conseqüència de canvis organitzatius a l'empresa. Adaptació de les condicions de treball dotant al treballador dels instruments de treball digital (conexió a internet, ordinador, fax,...)*

⁸ Tribunal Suprem (Sala del Social) Sentència núm. 11/2005 d'11 d'abril. Ref. Aranzadi RJ 2005/4060. *Implantació del sistema de teletreball cap a un treballador, passant aquest a desenvolupar part de la seva activitat des de casa acceptant, voluntàriament i sense establir-se per conveni col·lectiu o per modificació de les condicions de treball.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

d'una organització puguin desenvolupar total o parcialment la seva jornada laboral des d'un lloc diferent al del centre de treball habitual. Considera aquesta nova forma d'organització com a una mesura amb un gran ventall de beneficis, tant per l'organització, a l'exigir la identificació d'objectius i l'avaluació del grau del seu compliment (Garcia, 2021), així com per als treballadors, al tenir la possibilitat de desenvolupar parcialment les seves tasques des del seu domicili augmentant, en conseqüència, les possibilitats de conciliar el seu desenvolupament professional amb la seva vida personal i familiar de manera corresponsable.

Posteriorment, la Llei 11/2007, de 22 de juny d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, també faria referència al teletreball, en concret al seu article 3.5⁹ així com a la seva disposició final sisena, en el sentit de promocionar el teletreball amb garanties als serveis públics i, d'altra banda, habilitar al Ministeri d'Administracions Públiques per a regular les condicions del teletreball a l'Administració abans de l'1 de març de 2008, condició que no es va arribar a assolir¹⁰ així com tampoc més endavant, per mitjà de la modificació de la normativa interna estatal de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral que pretenia donar acollida al teletreball com a conseqüència dels avantatges d'aplicar aquest model de treball com a model productiu i de flexibilitat en la organització del treball.

És així que durant un gran període de temps, l'Estat espanyol havia estat buscant sense èxit, la manera d'assolir una regulació òptima del teletreball amb l'objectiu de donar lloc a la protecció de drets i responsabilitats tant dels/de les teletreballadors/es com de les respectives empreses i institucions (Godino, 2020). En conseqüència, no existia una llei

⁹ Article 3.5 de la Llei 11/2007, de 22 de juny d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics (Disposició derogada): Contribuir a la millora del funcionament intern de les Administracions Públiques, incrementant l'eficàcia de les mateixes mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació, amb les garanties legals en la realització de les seves funcions.

¹⁰ Aquestes pretensions no es van satisfer fins al 2009 i, de manera parcial, per mitjà de la Resolució de 22 d'octubre de 2009, de la Secretaria de Estado para la Función Pública, per la que es publica l'Acord Govern-Sindicats per a la funció pública en el marc de diàleg social 2010-2012, que es limita a que la negociació col·lectiva sigui la encarregada del desenvolupament, condicions i exercici de la modernització i les noves tecnologies.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

reguladora d'aquesta casuística laboral més enllà d'algunes iniciatives legislatives de diverses Comunitats Autònomes com les Illes Balears¹¹ o Castella-la Manxa¹² i de la normativa bàsica de referència disposada a la Constitució Espanyola, en concret, als seus articles 18, 35 i 40, des d'on el legislador ha considerat necessari posar en pràctica garanties concretes i específiques per a l'exercici del dret al descans en relació amb l'ús intensiu de les Tecnologies de la informació i la comunicació (d'ara endavant, TIC) o a l'Estatut dels Treballadors fent especial èmfasi en el seu article 13 de definició del marc general del teletreball (Castillo, 2020).

2. Regulació del teletreball en l'àmbit públic estatal

2.1. Nova redacció de l'article 47 bis de l'EBEP

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara endavant, EBEP), és el text central d'establiment dels paràmetres i bases del règim estatutari dels/de les funcionaris/àries públics així com del personal laboral al servei de les Administracions Públiques d'acord amb fonaments d'actuació de servei als ciutadans i als interessos generals, de cooperació i gestió dels empleats/des públic, amb objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei a exercir, entre d'altres.

L'article 47 bis de l'EBEP, introduït per l'article 1 del Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre de mesures urgents en matèria de teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, regula el teletreball com a *“aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la que el contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i*

¹¹ Decret 36/2013, de 28 de juny, de regulació de la modalitat online de prestació de serveis a l'Administració Autònoma de les Illes Balears amb la disposició del teletreball amb una durada mínima d'un any i mínima de tres mesos per als treballadors/es que puguessin exercir aquesta modalitat.

¹² Decret 57/2013, de 12 d'agost, pel qual es regula prestació de serveis dels empleats públics en règim de teletreball a l'Administració de Junta de Comunitats de Castella-La Manxa.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

comunicació”. Aquest precepte enfocat en la no realització de l'activitat o prestació del servei en el lloc de treball i la utilització de les TIC, realitza una sèrie de consideracions sobre els límits d'aquesta modalitat de prestació del servei:

1. La norma estableix que, amb caràcter general, els empleats/des públics presten els seus serveis en modalitat no presencial des del mateix espai, el seu habitatge habitual. De no ser així, hauran de comunicar al responsable de l'òrgan o unitat departamental del que depenen, qualsevol variació de l'entorn no presencial de prestació de serveis. Es fa aquesta consideració, atès que l'activitat laboral fora del centre de treball necessita de permisos i llicències tecnològiques per mitjà de la localització geogràfica dels dispositius i és així que, la ciberseguretat i protecció de les dades és un dels punts estratègics d'organització de la prestació de serveis en modalitat telemàtica d'acord amb la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (d'ara endavant, LOPD) (Castillo, 2020) i, en conseqüència, s'ha de dotar els/les empleats/des públics de les eines i la formació necessària per a conèixer els corresponents protocols d'actuació en aquesta matèria. Tot i així, no existeix un mandat de transposició de la LOPD a l'EBEP i és així que, en aquesta normativa, no es fa especial menció a la desconexió digital i als drets digitals reconeguts a la LOPD que sí recull de manera expressa i d'acord amb la jurisprudència nacional, comunitària i internacional, un conjunt de drets relacionats amb l'ús de dispositius en l'àmbit laboral com ho són, el dret a la intimitat¹³ i l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral i el dret a la desconexió digital.
2. Poder discrecional de les Administracions per a considerar el teletreball com a modalitat organitzativa: el teletreball tindrà caràcter voluntari i reversible, excepte en casos excepcionals degudament justificats, de força major, o que suposin situacions desigualitàries i discriminatòries (De las Heras, 2016). La presencialitat

¹³ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentència núm. 61 de 15 de març. Ref. Aranzadi RTC 2021/61. *Vulneració dels drets a la intimitat i secret de les comunicacions, exclusió provatòria de tota aquella prova documental que derivi de la monitorització d'ordinadors i dispositius digitals per part dels empleadors i cap al/la treballador/a.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

en la prestació de serveis en institucions públiques permet controlar el compliment de la llei dels/de les seus/ves empleats/des públics però també és imprescindible que aquestes garanties segueixin essent vinculants en el teletreball per evitar la discriminació i la impersonalitat de l'Administració. En conseqüència, el legislador estableix una sèrie de límits legals en el sentit que, *“el teletreball es realitzarà en els termes de les normes que es dictin en desenvolupament d'aquest Estatut que seran objecte de negociació col·lectiva i contemplaran criteris objectius en l'accés a aquesta modalitat de prestació de serveis”*.

3. L'exercici d'aquesta modalitat està supeditat a que les necessitats del servei ho permetin. Aquest precepte constitueix un concepte jurídic indeterminat tal i com ha vingut determinant el criteri i la doctrina jurisprudencial¹⁴, i és a l'Administració a qui correspon en cada cas concret, acreditar i analitzar el supòsit de fet així com els motius que justifiquen la decisió de que el/la treballador/a es pugui acollir a aquesta modalitat.
4. S'estableix com ha de ser el sistema d'avaluació del rendiment i dels objectius de treball dels empleats/des públics. Aquesta regulació, però, està vinculada a la presencialitat en el lloc de treball i no preveu específicament, l'establiment d'objectius específics d'avaluació dels projectes duts a terme tant de manera individual com col·lectiva en l'àmbit del teletreball. Es determina que és potestat del règim autònom, en aquest cas, la normativa de desplegament de l'avaluació de la productivitat de l'organització i dels/ de les treballadors/es en aquesta modalitat de prestació de serveis.

2.2. Punt d'inflexió: afectacions normatives i organitzatives del teletreball en l'àmbit estatal en el marc de la COVID-19.

La crisi sanitària provocada per la COVID-19 ha estat un dels principals agents que ha accelerat l'avenç en la Revolució Digital en tots els sectors de la nostra societat però sobretot en l'àmbit públic, on encara no s'havien incorporat les TIC ni d'altres eines per

¹⁴ Tribunal Superior de Justícia (Sala del Contenciós-Administratiu) amb seu a Albacete. *Necessitat d'informe preceptiu dels responsables de les unitats per tal d'avaluar el procediment d'aplicació del teletreball així com la prestació de serveis en aquest règim en funció de les necessitats del servei.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

a la prestació de serveis en modalitat de teletreball. En aquest context sanitari, els/les ciutadans/es han hagut d'adreçar-se als serveis públics per mitjans telemàtics i tant les Administracions públiques així com els/les empleats/des s'han vist obligats/des a reorganitzar els seus serveis incorporant el teletreball com a mètode preferent en el desenvolupament de les tasques del lloc de treball per tal de poder dotar de continuïtat l'activitat ordinària de les Administracions sense posar en risc la salut dels/de les professionals i del conjunt de la ciutadania.

Amb l'arribada de l'estat d'alarma, s'aprova el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, que estableix, en el seu article 5, el caràcter preferent del teletreball enfront d'altres mesures en relació amb el treball no presencial adoptant l'organització les mesures oportunes si això és tècnicament i raonablement possible i si l'esforç que suposa la implementació del teletreball és proporcional, tractant-se d'una norma excepcional i de vigència limitada (Garcia, 2021).

En aquest sentit, s'aprova el Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, que es limita a regular amb caràcter bàsic, la prestació de serveis a distància mitjançant el teletreball així com a reconèixer el teletreball a l'EBEP deixant en mans de la negociació col·lectiva i dels acords de caràcter autonòmic, el desplegament del contingut del dret a teletreballar però sí establint com a punt de partida, que *“el teletreball no podrà suposar cap incompliment de la jornada i l'horari que correspongui en cada cas”*. D'aquesta manera, les Administracions Públiques autonòmiques, hauran d'adaptar i desenvolupar el contingut normatiu relatiu al teletreball a allò previst en les bases d'aquest Reial Decret-Llei que disposarà d'un termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor del mateix.¹⁵

¹⁵ Disposició final segona. Adaptació normativa. Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre de mesures urgents en matèria de teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

Com a conseqüència de la situació sanitària anteriorment exposada, el Govern va dictar el Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, que després de ser convalidat pel Congrés dels Diputats, ha estat tramitat com a projecte de llei donant lloc a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

L'objectiu d'aquesta llei és proporcionar una regulació suficient, transversal i integrada en una norma substantiva única que doni resposta a les diverses necessitats que sorgeixen d'aquestes noves formes de prestar serveis d'acord amb les següents disposicions o matèries bàsiques:

- Caràcter voluntari del teletreball¹⁶. Les parts hauran de redactar un acord amb un contingut mínim que, amb intervenció de la negociació col·lectiva, haurà de contenir l'inventari dels mitjans, equip i eines utilitzats, l'horari de treball i les normes de disponibilitat i procediment a seguir en cas de dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- Garantir els drets relacionats amb la carrera professional promocionant la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància i garantint que les persones que treballen a distància gaudeixin dels mateixos drets a la promoció professional d'aquells qui present serveis en modalitat presencial.
- Dret de les persones que treballen a distància a la dotació i manteniment adequat dels equips i mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.
- Presumpció favorable a la flexibilitat horària en benefici del/de la teletreballador/a havent de fer constar el moment d'inici i finalització de la jornada.
- Adaptació a l'accessibilitat de l'entorn laboral efectiu d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i per mandat de l'article 40.2 de la CE que encarrega als poders públics que vetllin per la seguretat i la higiene en el

¹⁶ Tribunal Suprem (Sala del Social). Sentència d'11 d'abril de 2005. Ref. Aranzadi RJ 2005/4060. *“el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores.”*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

treball, garantint el dret a una adequada protecció d'aquesta matèria per aquelles persones que treballen a distància.

- Dret a la intimitat i dret a la desconexió digital fora de l'horari de treball implicant això, una obligació a l'empresa de garantir una limitació de l'ús de mitjans tecnològics de comunicació durant els períodes de descans.

2.2.1 Iniciativa legislativa en matèria de teletreball a l'Administració de l'Estat

En el marc dels antecedents normatius esmentats, val la pena incidir en el nou projecte de Reial Decret¹⁷ pel que es regula el teletreball a l'Administració de l'Estat, atès que servirà de base per a desenvolupar les idees de la prova pilot del Bloc III: Propostes de millora en l'àmbit del teletreball enfocades des de la perspectiva de gènere i la corresponsabilitat.

El compromís adquirit amb la transformació digital del sector públic emmarcat en la estratègia Espanya Digital 2025¹⁸ que integra el Pla de Transformació Digital de l'Administració General de l'Estat i els seus Organismes Públics (2015-2020) i el Pla de Digitalització de les Administracions Públiques (2021-2025) porta com a objectiu el desenvolupament d'un projecte transformador per a la implantació del lloc de treball integrant els components tecnològics com els vinculats a les capacitats digitals dels/de les empleats/des públics. D'aquesta manera, i en desenvolupament de l'article 47 bis de l'EBEP, la Direcció General de Funció Pública de l'Administració de l'Estat pretén establir un marc jurídic que serveixi de base i coordini els instruments dels diversos departaments ministerials i organismes públics d'aquesta Administració.

- La prestació de serveis mitjançant el teletreball haurà de ser expressament autoritzada tenint en compte que la forma ordinària de prestació de serveis és el format presencial.
- S'hauran d'identificar els llocs de treball llurs funcions puguin ser desenvolupades per mitjà del teletreball i d'aquests llocs, redefinir els indicadors quantificables

¹⁷ Text sotmès a tràmit d'informació pública amb data 15 de desembre de 2021.

¹⁸ L'estratègia Espanya Digital 2025, recull una sèrie de mesures dirigides a la implementació de polítiques digitals que ha marcat la Comissió Europea per a impulsar un creixement de la societat més sostenible i ecològic basat en les sinèrgies digitals conciliant les oportunitats de la inserció en el món digital amb el respecte als valors constitucionals i la protecció dels drets individuals i col·lectius.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

avaluables periòdicament que permetin verificar el compliment de les tasques encomanades en la prestació de serveis telemàtics a efectes de determinar la continuïtat i viabilitat d'aquest sistema.

- La modalitat general de teletreball serà desenvolupada pels/per les treballadors/es tres dies a la setmana, i presencialment la resta. Existiran excepcions en funció de les necessitats del servei i per raons organitzatives de cada lloc de treball. La jornada diària no es podrà fraccionar i combinar la prestació de serveis en format presencial i teletreball en un mateix dia. Tot i així, es recull l'horari de disponibilitat equivalent a l'horari de presència obligatòria en la prestació de serveis presencial, en que la persona teletreballadora manté l'obligació de prestar serveis i poder ésser contactada pels mitjans telemàtics que l'organització hagi posat a la seva disposició.
- Es destaca el deure de les persones teletreballadores d'estar a disposició de manera presencial en el nombre d'hores establertes a l'acord de teletreball, quan sigui necessari per raons d'urgent necessitat.
- S'elaboraran plans de teletreball que recolliran l'estudi dels llocs de treball que poden ser ocupats en modalitat híbrida (teletreball combinat amb treball presencial), el sistema de seguiment i avaluació, la planificació estratègica d'implantació del teletreball, incloent el percentatge de serveis presencials mínims, l'objectiu de teletreball a assolir durant el pla i els barems d'autorització de sol·licituds i mitjans tecnològics necessaris. La tramitació del pla de teletreball requerirà l'informe de la persona superior jeràrquica.
- Es preveu la renúncia voluntària per part de l'empleada o empleat públic així com la revocació per part de l'Administració.
- Es deroga expressament l'Ordre APU/1981/2006, de 21 de juny, per la que es promou la implantació de programes pilot de teletreball als departaments ministerials.¹⁹

¹⁹ Disposició derogatòria única del Projecte de Reial Decret pel que es regula el teletreball a l'Administració de l'Estat.

3. Marc normatiu en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya

3.1 Marge competencial de la Generalitat de Catalunya respecte la normativa estatal

Pel que fa a les competències de les que disposa la Generalitat de Catalunya per a regular el teletreball així com per incentivar mesures en aquest àmbit, l'article 136 i 150 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, per remissió de l'article 149.1.18 i 149.3 de la CE, estableixen la competència exclusiva de la Generalitat en el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i també pel que fa a l'ordenació i l'organització de la funció pública. A més, s'habilita la competència compartida amb l'Estat en el desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública.

En aquest sentit, l'article 47 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, atorga l'habilitació a les administracions públiques d'establir les jornades de treball dels/ de les treballadors/es públics/ques i les comunitats autònomes disposen de la potestat de legislar reglamentàriament en desenvolupament de l'EBEP. En el cas de Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, estableix, en el seu article 108.2.g) que *“la jornada i l'horari de treball es determinaran per reglament en funció de la millor atenció als administrats, dels objectius assenyalats en els serveis i del bon funcionament d'aquests. D'aquesta disposició es desprèn que la forma de prestació dels serveis en règim del teletreball, atès que modifica el règim general de jornada i horari, s'ha de regular mitjançant disposició reglamentària”*.

D'aquesta manera, i d'acord amb la necessitat d'actualització normativa en el marc de la regulació del teletreball, la Generalitat té la competència per gestionar, modular i desenvolupar normativa en referència a les modalitats organitzatives i instrumentals que engloben l'actuació administrativa i en aquest cas, la gestió del teletreball, més enllà d'incorporar la normativa base provinent de l'Estat per mandat constitucional i de l'Estatut bàsic de l'empleat públic que, com s'ha comentat prèviament, estableix el marc de referència sens perjudici que les comunitats autònomes en puguin fer el

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

desenvolupament reglamentari que considerin d'acord amb els principis rectors que disposa aquesta normativa.

3.2 Prestació de serveis en la modalitat de teletreball a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

L'Administració de la Generalitat de Catalunya no va regular pròpiament el teletreball fins l'arribada del Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel que es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Tot i així, i amb l'objectiu de regular les relacions entre la ciutadania i la Generalitat, en el marc de l'administració digital i electrònica, històricament s'han aprovat normes dirigides a l'impuls i el desenvolupament dels mitjans electrònics en aquesta institució fet que, indirectament, afavoreix la creació del teletreball (Castillo, 2020).²⁰

Prèvia aprovació del Decret esmentat, es publicà en data 18 de febrer de 2020, l'Acord GOV/28/2020²¹, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms, que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019²². Aquest Acord constitueix la primera experiència oficial d'implementació del teletreball dirigida a tots/es els/les treballadors/es del Districte Administratiu²³ en motiu de la negociació de diverses mesures de racionalització amb l'objectiu de facilitar la mobilitat, la corresponsabilitat en

²⁰ Decret 324/2001, de 4 de desembre, mitjançant el qual es regulen les relacions entre la ciutadania i l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'Internet,.

²¹ No vigent.

²² Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019 sobre les mesures de racionalització consistents en mobilitat voluntària, la flexibilització del temps de treball i la prestació de serveis mitjançant la modalitat de teletreball per al personal del Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya.

²³ El Districte Administratiu és el complex que es crea en el marc de les polítiques de racionalització del patrimoni immobiliari de la Generalitat per tal d'aconseguir la màxima eficiència en la despesa pública i alhora, una millora en termes d'estalvi, eficiència i sostenibilitat.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

la vida familiar i laboral, i la implementació de noves modalitats de prestació de serveis, en concret, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per als/ a les treballadors/es d'aquest complex.

L'Acord establia una flexibilitat horària de fins a trenta minuts per començar la part de permanència obligatòria de l'horari addicionalment aplicable al personal que, d'acord amb la normativa vigent, ja disposava d'una flexibilitat horària de trenta minuts o d'una hora. A més, autoritzava un màxim de tres jornades diàries senceres en règim de teletreball amb una durada màxima d'un any, sens perjudici de la seva pròrroga, admetent una flexibilitat total, respectant les pauses i els descansos entre jornades, així com les franges horàries de disponibilitat obligatòries per interconnexió i coordinació que puguin establir-se dins l'horari de permanència obligatòria.

Posteriorment, amb l'aprovació del Decret 77/2020, de 4 d'agost de regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, es constitueix un marc comú normatiu d'aplicació a tot el personal d'aquest organisme, sens perjudici de les avantatges comentades per al personal ubicat al complex del Districte Administratiu. Aquest Decret es redacta fent èmfasi a la utilitat del teletreball en situacions d'emergència com la viscuda arrel de la Covid-19 però també en base a les experiències i resultats obtinguts en els plans pilot de teletreball impulsats durant el període de 2008 a 2010 per la Secretaria d'Administració i Funció Pública en què es va oferir la possibilitat a personal concret, d'efectuar jornades de teletreball. Així, i més enllà d'incorporar la normativa bàsica de referència provinent de l'Estat, es determinen una sèrie de novetats en el seu àmbit d'aplicació:

- Requisits per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball: Es requereix que el lloc de treball pugui desenvolupar-se de manera autònoma i no presencial sense necessitat d'una supervisió constant per part dels/de les caps així com disposar de les eines informàtiques suficients per desenvolupar correctament les tasques del lloc de treball.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- S'ha d'haver formalitzat el pla personal de treball com a document subscrit entre la persona supervisora/cap i la persona treballadora amb un contingut mínim que inclogui els dies a teletreballar, els objectius a assolir, la fixació de franges horàries de disponibilitat obligatòria i el seguiment i avaluació periòdica dels objectius i tasques acordades.
- La durada màxima de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball és d'un any.
- Es podran prestar serveis en la modalitat de teletreball fins a un màxim de dues jornades diàries senceres.
- S'estableix específicament, el dret a la desconexió digital garantint, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la seva intimitat personal, d'acord amb l'article 88 de la LOPD i amb la Instrucció 8/2020, de 24 de novembre, sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A més, s'exigirà la realització de formació, a càrrec de la institució, en l'àmbit de la ciberseguretat, la protecció de dades i la prevenció de riscos laborals.

A més, recentment s'ha publicat la Resolució PRE/185/2022, de 3 de febrer, per la qual es dona publicitat a la Instrucció 1/2022, de 3 de febrer, sobre noves mesures organitzatives, de prevenció i seguretat als centres de treball del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de l'emergència sanitària per la COVID-19, que dona noves directrius destinades a recuperar la mobilitat laboral de les persones treballadores recomanant, d'acord amb les mesures establertes en matèria de salut pública²⁴ per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19, la reincorporació presencial del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya fomentant únicament l'ús del teletreball quan la naturalesa i les tasques del lloc de treball ho permetin.

Aquesta Resolució, d'acord amb l'anterior publicada en el mateix sentit, la Instrucció 1/2021, de 6 de juliol de mesures organitzatives, de prevenció i seguretat per a la

²⁴ Resolució SLT/177/2022, de 2 de febrer, per la qual s'estableixen les mesures en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

reincorporació als centres de treball del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de l'emergència sanitària per la COVID-19, que segueix vigent i amb plena aplicabilitat, té per objecte adequar el treball a la nova situació sanitària deixant enrere la modalitat totalment a distància, per a combinar-la en un model híbrid de treball presencial i a distància.

BLOC II: ESTUDI D'INTERSECCIONS ENTRE EL TELETREBALL I LA CORRESPONSABILITAT

Una vegada analitzada tota la normativa relacionada amb l'àmbit del teletreball i la seva incidència en el si de les organitzacions, cal posar també de relleu la regulació de la que disposem tant a nivell estatal com autonòmic en l'àmbit del gènere i fent especial èmfasi en la corresponsabilitat, consistent en la distribució equitativa de responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar, més enllà de la distribució tradicional entre home i dona (Ballester, 2010).

En aquest segon bloc sobre l'estudi d'interseccions entre el teletreball i la corresponsabilitat, a més d'analitzar tota la normativa històrica i d'aplicació actual en aquest àmbit, recuperarem la regulació aplicable avui dia al teletreball per tal d'esbrinar si aquesta inclou la transversalització del gènere en el treball així com polítiques específiques encaminades a promoure la igualtat efectiva eradicant les desigualtats preexistents en el si de la nostra societat enfocades en la nova realitat del treball provocada per la COVID-19 i que, actualment, ha assentat les seves bases en el món laboral.

La corresponsabilitat és una de les imatges de la lluita per la igualtat i contra la discriminació que ens mostra que s'ha avançat en els objectius en aquest àmbit però és clar, que queda molt camí per recórrer en les societats per a poder mantenir que dones i homes siguin tractats/des sota el dret de mateixa dignitat de tots els éssers humans (López, 2020). Aquest serà, doncs, un marc genèric normatiu que, de la mateixa manera que en el bloc anterior, ens servirà per escriure i entendre les línies generals dels principis bàsics disposats en les lleis reguladores d'aquesta matèria sens perjudici que, en l'últim bloc sobre millores a proposar en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sigui

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

desenvolupada la normativa específica que es pretén millorar o modificar per tal d'excel·lir en la prestació de serveis en aquesta modalitat de treball.

1. Perspectiva de gènere i incidència de la corresponsabilitat en el teletreball actual

1.1 Marc estatal

En relació amb el marc normatiu estatal, en primer lloc es farà referència a la normativa bàsica disposada a la Constitució espanyola, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Aquesta normativa estableix quin és el marc general de normes que s'han de respectar i a partir de les quals s'ha de fer el desenvolupament que correspongui per tal de donar compliment a aquests principis. Cal destacar sobretot, la disposició addicional setena així com la disposició transitòria novena de l'EBEP. En primer lloc, es crida a les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats fet que obliga a adoptar mesures dirigides a evitar la discriminació laboral i a aplicar un pla d'igualtat en el sentit de garantir la protecció dels drets d'ambdós col·lectius²⁵.

D'altra banda, i pel que fa a la disposició transitòria novena, que serà d'especial interès per al projecte a desenvolupar en el Bloc III: Propostes de millora en l'àmbit del teletreball enfocades des d'una perspectiva de gènere i corresponsabilitat, s'estableix una aplicació progressiva del permís del progenitor diferent al de la mare biològica per a empleats/des públics²⁶ que preveia, a partir del 2021, la durada d'un permís de dotze setmanes sens perjudici d'allò més favorable que hi puguin establir les administracions, fet que permetria estudiar la viabilitat de combinar aquest permís amb un posterior

²⁵ Tribunal Constitucional (Ple) Sentència núm. 13/2009 de 19 de gener. Ref. Aranzadi RTC 2009/13. *Sobre la promoció de la igualtat entre homes i dones, previsió de plans d'igualtat que proporcionin un percentatge de representació mínim de dones a les administracions.*

²⁶ Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

període de modalitat híbrida²⁷ de treball. Per al 2022, i així ho ha vingut reiterant el Tribunal Suprem²⁸, després de l'ampliació de la paternitat/progenitor diferent al de la mare biològica a 16 setmanes, ja no existeix la possibilitat del gaudiment del permís per naixement de fill, ni tan sols quan està recollit en conveni col·lectiu.

MARC ESTATAL (normativa bàsica)	
Normativa bàsica de referència	Incidència en els àmbits del gènere i la corresponsabilitat
Constitució espanyola	<ul style="list-style-type: none">- Els poders públics han de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives (Art. 9.2 i 14 CE).- Limitació de l'ús de la informàtica per garantir l'honor i la intimitat personal (Art. 18.4 CE).- Dret i deure de treballar sense cap discriminació (Art. 35.1 CE).- Protecció de la família i de la infància per part dels poders públics (Art. 39 CE).- Garantia de descans en la jornada laboral i promoció de centres adequats (Art. 40 CE).
	<ul style="list-style-type: none">- Es concedeixen permisos per motius de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes (Art. 49 EBEP).

²⁷ Combinació de treball presencial i treball a distància.

²⁸ Tribunal Suprem (Sala del Social, Secció 1ª). Sentència núm. 75/2022 de 26 de gener. Ref. Aranzadi RJ 2022/608. *No procedeix el gaudiment del permís de paternitat, que millorava la previsió legal atesa la nova regulació estatutària efectuada pel RDLei 6/2019, que suprimeix el citat permís i equipara la suspensió contractual d'ambdós progenitors per aquesta causa, pel que no pot acceptar-se la vigència en el conveni de la millora d'un dret legal que ja no existeix.*

**Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de
l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

<p>Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adopció de mesures que afavoreixin la corresponsabilitat (Art. 14 EBEP). - Permisos per temps indispensable en deures personals (Art. 48 EBEP). - Mobilitat per raó de violència de gènere i atorgament d'excedències (Art. 82 i 89 EBEP) - Promoció de plans d'igualtat de gènere (DA7 EBEP). - Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent a la mare biològica (DT9 EBEP).
<p>Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.</p>	<p>Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral han de potenciar el dret a la corresponsabilitat en l'activitat laboral i la vida personal i familiar. (Art. 88 LOPD).</p>

A més, en l'àmbit de les normatives específiques reguladores del teletreball també cal incidir en fer esment de la regulació estatal del teletreball però en aquelles disposicions relacionades amb el gènere i la corresponsabilitat que no s'havien tractat fins ara al llarg d'aquest treball, i que tot i posar de relleu la importància d'aquests conceptes, no ens ofereixen gaires avenços ni propostes concretes encaminades a alinear el teletreball des d'una perspectiva conciliadora i de gènere. Tot i així, la normativa més recent provinent de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, ja comença a introduir conceptes no esmentats en normatives prèvies com la perpetuació de rols i estereotips de gènere i el fenomen de la corresponsabilitat.

MARC ESTATAL (normativa específica del teletreball)	
Normativa reguladora del teletreball o d'àmbit relacionat	Incidència en els àmbits del gènere i la corresponsabilitat
<p>ORDRE/APU/1981/2006, de 21 de juny, per la que es promovia la implantació de programes pilot de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitat de desenvolupar parcialment les seves tasques des del seu domicili augmentant, en conseqüència, les seves

**Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de
l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

<p>teletreball en els departaments ministerials.</p> <p><i>Disposició derogatòria única del Projecte de Reial Decret pel que es regula el teletreball a l'Administració de l'Estat.</i></p>	<p>possibilitats de conciliar el seu desenvolupament professional amb la vida personal i familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aconsella no aplicar les normes generals sobre jornada i horaris al teletreball per a poder conciliar de manera més efectiva (Garcia, 2021).
<p>Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promoció d'oportunitats de corresponsabilitat i inserció laboral per a persones amb discapacitat, víctimes de violència de gènere i de les persones en situació d'exclusió social. Adaptació de l'horari, horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball efectiu.
<p>Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.</p>	<p>Sense esment a mesures de corresponsabilitat i gènere en el desenvolupament de l'activitat laboral, més enllà de la dotació econòmica provinent de fons europeus i espanyols per tal de fer front a les despeses de la crisi de la COVID-19 (Garcia, 2021).</p>
<p>Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupament d'experiències de treball en xarxa i mitjançant la utilització de les noves tecnologies, en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, amb la finalitat d'afavorir la corresponsabilitat i una millor organització i racionalització del temps de treball. - Manteniment del dret a la intimitat i desconnexió digital.
	<p>Derogat: Després de ser convalidada pel Congrés dels Diputats, ha estat tramitada com a projecte de</p>

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.	lleï donant lloc a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.
Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.	- Els mecanismes de treball a distància hauran d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere havent de fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes, havent de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat que correspongui a aplicar a l'organització.

1.2 Marc autonòmic

Pel que fa a la normativa autonòmica directament aplicable a la Generalitat de Catalunya i de desplegament de les bases assentades per la normativa estatal, no es fa esment específic en termes de gènere ni relacionats amb la igualtat de tracte, així com tampoc a mesures a aplicar en l'àmbit de la corresponsabilitat en la normativa de referència, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Tot i així, a la normativa reguladora del teletreball en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, el Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, especifica com a objectiu general de la regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, l'orientació del treball als resultats, potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades oferint més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei públic. Aquest Decret també contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afavoreix la corresponsabilitat entre la vida personal i familiar dels/ de les empleats/des públics.

El Decret assenta les bases del que es pretén fer en aquesta administració i obre la porta a desenvolupar instruccions específiques i mesures d'acord amb el marc vigent de la

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

normativa estatal com per exemple, la mesura relativa a la seva disposició final primera, que estableix que recau en la persona titular del departament competent en matèria de funció pública l'autorització per dictar instruccions que facilitin la corresponsabilitat dels/ de les empleats/des públics que presten serveis en modalitat de teletreball i tenen al seu càrrec fills menors de 12 anys o persones dependents.

2. Context històric-normatiu dels avenços en polítiques de corresponsabilitat i de gènere

Les polítiques de corresponsabilitat estan dirigides a l'organització de la vida de les persones treballadores a partir de l'avaluació de les seves necessitats i voluntats vitals així com al seu benestar general alineant-ho amb les necessitats productives de la institució/empresa per la qual presten els seus serveis²⁹ (Molina, 2020). Aquest concepte està enfocat en els/les treballadors/es com a element central de les organitzacions per tal de garantir que la incorporació dels col·lectius que més pateixen en la gestió i corresponsabilitat en la vida laboral i familiar (sempre amb un gran percentatge de dones integrades en aquest col·lectiu) tinguin la possibilitat de coordinar les seves vides des d'ambdues perspectives (Ballester, 2010).

En conseqüència, les dones sempre han estat el centre de les polítiques de corresponsabilitat en el sentit de distribuir de manera equitativa, equilibrada i funcional la realització de les tasques domèstiques així com la planificació i l'organització de les activitats que comportin la cura dels infants i les persones dependents. La corresponsabilitat comporta la negociació entre totes les persones de la llar, independentment del seu sexe, de la distribució de tasques en l'àmbit de la llar repartint, de manera eficient, les gestions de corresponsabilitat diària de la vida personal i laboral

²⁹ Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat de Madrid (Sala del Social). Sentència del 22 de març del 2021. (rec. 639/2020) Ref. Elderecho. EDJ 2021/582326. *Compatibilització de les necessitats organitzatives de l'empresa amb el dret de la treballadora. Anàlisi de la prioritat de teletreballar en funció de l'alineació de les necessitats empresarials i individuals dels treballadors.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

per garantir les mateixes oportunitats per a tots els membres que conformen una mateixa unitat familiar (Duran, 2021).

D'aquesta terminologia, ja se sentia a parlar l'any 1965 de la mà de la OIT, a la Recomanació núm. 123 sobre l'ocupació de les dones amb responsabilitats familiars, que posteriorment seria substituïda per la Recomanació núm. 165 sobre els treballadors amb responsabilitats familiars³⁰. En el marc de la realitat que viuen les dones, que majoritàriament, són les grans damnificades de les dificultats que presenten les polítiques efectives de corresponsabilitat, l'objectiu ha estat, des d'un inici, derrocar l'absència d'un enfocament de gènere per assolir i crear mesures en aquest sentit així com esbiaixar la manca de benestar de les dones com a col·lectiu i la falta de capacitat d'escollir o de tenir oportunitats en comparació amb el gènere masculí, fet que ha perjudicat les dones amb conseqüències negatives per a les seves vides personals, familiars i laborals (Pérez, 2006).

A Espanya, l'aprovació del Pla Concilia³¹ l'any 2006, va instar a les administracions tant estatals com autonòmiques a elaborar els seus propis plans dirigits a garantir mesures efectives de corresponsabilitat i igualtat de gènere i alhora, va proposar una sèrie d'actuacions relacionades amb aquest àmbit i que en aquell moment van considerar-se grans avenços en la gestió efectiva de les organitzacions en aquest aspecte. Tot i ja existir la Llei 39/1999, de 5 de novembre que reuniria tota la normativa existent sobre la cura de fills i altres familiars i que incrementaria els permisos de cura, no es fins l'aprovació del

³⁰ “Amb la intenció de crear la igualtat efectiva d'oportunitats i de tracte entre treballadors i treballadores, cada Membre hauria d'incloure entre els objectius de la seva política nacional el de permetre a les persones amb responsabilitats familiars que exerceixin o desitgin exercir una ocupació, que exerceixin el seu dret a fer-lo, sense ser objecte de discriminació i, en la mesura que sigui possible, sense conflicte entre les seves responsabilitats familiars i professionals.” Ap. 6. Recomanació núm. 165 sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, OIT.

³¹ Pla elaborat pel Ministeri d'Administracions Públiques que pretén incorporar mesures de corresponsabilitat de la vida familiar i laboral així com des d'una perspectiva de gènere al mateix temps que es col·labora per mitjà de polítiques socio-laborals en la consolidació d'una cultura corresponsable envers ambdós sexes.

Pla Concilia que es comença a avançar en la negociació cap a l'assoliment d'una corresponsabilitat real i efectiva.

3. Marc normatiu: Polítiques de corresponsabilitat i gènere

Pel que fa a legislació aplicable a les polítiques de corresponsabilitat, podem distingir tres àmbits o nivells: les polítiques europees, la normativa de l'Estat espanyol i la regulació per part de les comunitats autònomes, que tenen la competència transferida en matèria d'igualtat d'oportunitats tot i que l'Estat regula les disposicions bàsiques per assegurar la igualtat efectiva en tots els àmbits que afecten a la ciutadania i, sobretot, en l'àmbit laboral (Rodríguez-Piñero, 2021).

3.1 Marc normatiu estatal i europeu

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes constitueix la normativa bàsica d'igualtat a nivell estatal. Aquesta té com a objectiu perseguir el dret a la igualtat i a la no discriminació³² per raó de sexe de l'article 14 de la Constitució Espanyola des del punt de vista de l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives tal i com ho disposa l'article 9.2 de la mateixa CE (De las Heras, 2016). A més, aquesta llei segueix la línia del que disposen la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones relatiu a l'accés a l'ocupació, formació i promoció professional i la Directiva 2004/113/CE sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (Ballester, 2010).

Seguint la línia dels principis constitucionals i de les directives anteriorment citades, aquesta llei pretén establir un marc general d'accions positives per mitjà de les quals, els

³² Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Quarta). Sentència de 20 de juny de 2013. Ref. Aranzadi TCJE 2013/173. *Igualtat de tracte entre homes i dones. Accés a l'ocupació i a les condicions de treball. Directiva 76/207/CEE. Avaluació de la igualtat de condicions entre les persones funcionàries independentment dels permisos als que s'hagin acollit o situació personal en la que es trobin.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

poders públics redefeixin les accions vigents que fomentin un dret desigual cap a les dones i assoleixin, per contra, la igualtat real i efectiva en l'assumpció d'obligacions familiars així com un major grau de corresponsabilitat entre homes i dones (Pérez, 2007).

El capítol I del títol V d'aquesta Llei, se centra en les criteris d'actuació de les Administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, organismes que hauran d'avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en tots els seus àmbits d'actuació, fomentar la formació en igualtat de condicions i facilitar la corresponsabilitat d'ambdós sexes sense causar cap perjudici cap el que és la promoció professional (Pérez, 2007). A més, i pel que fa a mesures específiques en l'organització del treball:

- S'estableix la creació d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats que tot i ja existir des de la creació de l'Institut de la Dona l'any 1983, esdevé un punt d'inflexió en allò relatiu al foment de les polítiques d'igualtat a causa de l'aprovació d'aquesta llei (Duran, 2021). Aquesta iniciativa té com a objectiu promoure la participació de les dones en tots els àmbits de la societat a través de la creació d'una sèrie d'instruments: informes d'avaluació, la col·laboració institucional i la creació d'òrgans de coordinació i participació en aquesta matèria, entre d'altres. Tot i així, actualment no existeix un pla vigent, atès que l'últim va ser aprovat de cara als exercicis 2014-2016 i la proposta actual, encara no aprovada, ja està encaminada als anys 2021-2025.
- Es crea una nova prestació per maternitat de 42 dies de durada per aquelles treballadores que no tinguin cotització suficient.
- Es reconeix el dret a la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en la distribució de les obligacions familiars.
- Foment de mesures concretes a favor de la igualtat a les organitzacions "*en el marc de la negociació col·lectiva lliure i responsable*".
- Obligatorietat de disposar de plans d'igualtat per a organitzacions de més de 250 treballadors.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Ampliació del permís de paternitat a tretze dies més, a afegir als dos dies de permís que ja existien per als casos de naixement, adopció o acolliment.
- Ampliació dels drets de corresponsabilitat en casos d'haver d'atendre a infants amb discapacitats, en les excedències voluntàries per a cura de familiars.

De manera més recent, cal destacar el Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i posteriorment, el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- Reial Decret-llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació:
 - o Les persones treballadores podran sol·licitar l'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per conciliar la vida familiar amb la laboral. Si tenen fills, el dret a efectuar aquesta sol·licitud existirà fins que els fills compleixin els 12 anys.
 - o Desapareix el permís retribuït per naixement de fill, ja que les prestacions per "naixement i cura del menor" (maternitat i paternitat) passaran a cobrar-se des de el primer dia, a comptar des del naixement del nadó.
 - o Pel que fa a la lactància, en el cas de que ambdós progenitors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i distribució, el període es podrà allargar fins que el lactant tingui 12 mesos. A partir del compliment del novè mes i fins al final del dotzè, hi haurà una reducció proporcional del salari, que es veurà compensada per una prestació de la Seguretat Social.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes:
 - o Obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix sobrevaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Les organitzacions hauran d'aprovar un pla d'igualtat i realitzar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establir un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.

Per últim, cal fer esment a la Directiva 2019/1158 (UE) del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la corresponsabilitat de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors i per la que es deroga la Directiva UE 2010/18 del Consell, en la que s'estableix un autèntic dret a la corresponsabilitat de la vida laboral i familiar a través de l'ús de les formes flexibles de treball, incloses les fórmules de treball a distància. Aquesta disposa, en el marc de la protecció de la igualtat entre homes i dones com a principi fonamental de la Unió Europea, recollit a l'article 3.3 del Tractat de la Unió Europea (TUE) i de l'article 23 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió:

- Fomentar un repartiment més equitatiu entre homes i dones de les responsabilitats familiars introduint-se el dret a un permís de paternitat per als pares, o per als segons progenitors equivalents.
- Prohibició de transferir el permís parental d'un progenitor a un altre amb l'objectiu de que els pares s'acullin a aquest permís de manera obligatòria.
- Encoratja a treballadors/es i supervisors/es a mantenir contacte habitual mentre durin aquest permisos per a facilitar la reintegració al lloc de treball.
- Possibilitat de sol·licitar fórmules de treball flexible per tal d'ajustar els models de treball a les responsabilitats de cura familiar. La Directiva proposa les fórmules de treball a distància, calendaris laborals flexibles o la reducció de l'horari laboral.

3.2 Marc autonòmic: La corresponsabilitat i el gènere aplicable a la Generalitat de Catalunya

Com a precedents normatius enfocats a la corresponsabilitat de la vida laboral i familiar, trobem la Llei 6/2002, del 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i, posteriorment, la Llei 18/2003, del 4 de juliol, de suport a les famílies. Ambdues normes, estableixen mesures destinades a empleats públics i al sector laboral en general pel que fa a la segona

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

lleï, que tenen responsabilitats familiars, proposant diversos objectius específics en el marc de la corresponsabilitat, sense que això els comporti cap minva en la integració al mercat del treball, especialment en el cas de les dones i incentivar la cura dels familiars amb dependència a la llar, però són més un establiment de principis bàsics a respectar i una crida a protegir aquests drets que no pas una regulació estricta de com fomentar l'ús de mesures en aquesta direcció.

Posteriorment, es va publicar al DOGC, en data 5 de juliol de l'any 2006, la Llei de mesures de corresponsabilitat en la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya que regula les excedències, els permisos vinculats a les necessitats personals i familiars així com la reducció de jornada per aspectes relacionats amb l'anterior esmentat. Aquesta llei, incorpora per primera vegada el permís de paternitat de quatre setmanes a gaudir a partir de la finalització del permís de maternitat amb l'objectiu de que es pugui ampliar el còmput general de permanència a la llar en motiu del naixement de l'infant i alhora, garantir una major implicació en la cura del nadó per part d'ambdós progenitors.

D'aquesta manera, un dels objectius primordials d'aquesta llei és la reorganització de la vida familiar i privada des de la corresponsabilitat incorporant aquest permís de paternitat així com equiparant la filiació biològica amb les adopcions i els acolliments les unions estables de parella amb els matrimonis.

Com a normativa autonòmica més recent, trobem la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que suposa un canvi d'enfocament de la corresponsabilitat individual de les persones cap a la corresponsabilitat col·lectiva de tota la unitat familiar en la línia de *“regular un sistema de permisos parentals que asseguri una distribució equitatives entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills”* tal i com disposa l'article primer (Molina, 2020). És més que destacable, l'article 46 que, en referència als usos i temps de treball disposa que l'Administració ha *“d'elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral”.

A més, i com a camp innovador, aquesta llei d'igualtat incorpora el desig d'instar a les administracions a fomentar la formació professional des d'una perspectiva de gènere i tenint en compte els interessos de les dones pel que fa a la seva disponibilitat horària. Tot i així, i un dels inconvenients d'aquesta normativa és que la major part de les seves disposicions tenen caràcter no obligatori i la seva incidència acaba essent només tenir el paper d'incentivar i facilitar a les organitzacions l'adopció de mesures de corresponsabilitat (Molina, 2020).

3.2.1. Normativa d'incidència relacionada

- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista no contempla mesures concretes d'incidència en l'àmbit de la corresponsabilitat laboral en casos de violència masclista tot i que sí que insta a fomentar l'ocupació d'aquestes persones.
- La Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa (LOMCE) preveu el foment de la igualtat efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència en l'àmbit educatiu.
- La Llei 11/2014, de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia visibilitza aquests col·lectius i intervé en les discriminacions que poden arribar a patir, també en l'àmbit laboral. Aquesta norma, capdavantera també dins l'ordenament jurídic estatal pretén considerar en les polítiques de corresponsabilitat les circumstàncies de totes les persones, participants o no en el model familiar “per defecte” de parella heterosexual incentivant a que la proposta de mesures concretes en aquest àmbit vagin més enllà dels estàndards bàsics d'unitat familiar.

BLOC III: PROPOSTES DE MILLORA EN L'ÀMBIT DEL TELETREBALL ENFOCADES DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LA CORRESPONSABILITAT

Tal i com hem vist en els dos blocs anteriors, el context d'immersió en les TIC ha provocat un auge de regulació del teletreball així com noves mesures en el marc del gènere i la corresponsabilitat. D'aquesta manera, la situació d'avenç tecnològic actual es presenta com a una gran i nova oportunitat per a tractar de corregir les desigualtats i desequilibris preexistents a la societat envers homes i dones en el món laboral (Castillo, 2020) i en el cas que ens pertoca en aquest estudi, aprofitar l'embranchada normativa en aquest sentit per a impulsar, en el marc de la Generalitat de Catalunya, un entorn laboral on es fomenti la corresponsabilitat, la flexibilització dels horaris, entre d'altres, amb l'objectiu de garantir, des d'una perspectiva de gènere, la corresponsabilitat de tots els/les treballadors/es públics.

D'aquesta manera, aquest últim bloc consta de diverses mesures proposades en aquest sentit, tant de producció pròpia com del recull de bones pràctiques a l'Administració així com propostes i mesures elaborades anys enrere per sindicats i d'altres equips de treball, que fins ara no han tirat endavant, tenint en compte l'habilitació i el marge del que disposa la normativa actual i ampliant, dins els límits legals, els àmbits d'actuació en la protecció, millora i intensificació de les mesures enfocades a garantir el respecte i l'aprofundiment del gènere i la corresponsabilitat en el marc del teletreball actual.

1. Afavorir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral

1.1. Horari i jornada

- Horari ordinari. Actualment, l'horari ordinari de treball es realitza mitjançant la permanència obligada del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de 9 a 14 hores diàries. Fora d'aquest horari, el temps restant, que suma un còmput de 2 hores i 30 minuts diàries, es podrà realitzar de dilluns a divendres de les 7.30 a les 19

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

hores. Aquesta regulació s'estableix en desenvolupament de l'EBEP³³ a l'article 8 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat. L'EBEP estipula la potestat de les Administracions Públiques a l'hora d'establir la jornada general i especial dels/de les funcionaris/àries públics.

- La normativa permet, per tant, una regulació més flexible per part de l'Administració de la part de l'horari que no correspon al de permanència obligatòria. Estipular un horari flexible de 6.30 a 20.30 hores, permetria ampliar el ventall de corresponsabilitat del personal (Pérez, 2006), obrint la possibilitat de gestionar les 2 hores i 30 minuts diàries restants de manera més factible i oferint un marge més ampli als/les treballadors/es per poder conciliar la vida personal, laboral i familiar amb més alternatives horàries de les que es disposen actualment.
- Tot i així, seria important que en l'aplicació d'aquesta flexibilitat horària més conciliadora que l'actual, s'establís l'obligatorietat de que aquestes 2 hores i 30 minuts de realització lliure dins la franja horària establerta, es duguessin a terme de manera seguida per tal d'evitar que el/la treballador/a estigui connectat/da de manera intermitent al llarg de tota la jornada diària.³⁴
- Jornada ordinària. Tal i com s'ha determinat en el primer bloc d'aquest treball, la jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts setmanals que computen des del dilluns fins al divendres. En el període corresponent a les vacances de Nadal i Setmana Santa (entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos) i la temporada d'estiu (període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos), la jornada és de 35 hores de treball efectiu, que es corresponen a 7 hores diàries de prestació de serveis. Tot i així, el Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre

³³ Article 47, Jornada de treball dels funcionaris públics. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refòs de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

³⁴ Tribunal Superior de Justícia de Madrid. Sentència núm. 962/2020, de 4 de novembre de 2020. Ref. Cendoj 28079340022020100849. *Dret dels/de les empleats/des públics a la desconnexió digital amb la finalitat de garantir, a més, el dret a la intimitat tant personal com familiar.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, permet, en les seves disposicions addicionals 2^a i 3^a, que la Secretaria d'Administració i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya, dicti les instruccions i acords que siguin necessaris per tal d'aclarir o desenvolupar mesures que afavoreixin al personal al capdavant del servei públic per tal de millorar les seves condicions tant a nivell d'horari i jornada així com la de corresponsabilitat d'ambdós variables. Seria interessant doncs, poder establir la jornada reduïda de 35 hores, no només en períodes de vacances sinó també, en circumstàncies en les que, de manera temporal i excepcional, la persona treballadora necessiti acollir-se a aquest règim horari reduït, sempre i quant quedi justificat en un informe valoratiu de l'òrgan competent que acrediti l'excepcionalitat de la situació personal de l'/de la empleat/ada i d'acord amb les necessitats del servei³⁵, avaluades pel criteri del/de la cap de la unitat on presta serveis la persona que presenta la sol·licitud.

1.2. Permisos de treball

- Equiparació i/o equivalència de permisos retribuïts de l'article 48.e) de l'EBEP. Integrar les tècniques de fecundació i reproducció assistida amb dret a un permís retribuït per al temps necessari per a la realització de proves i visites mèdiques de la mateixa manera que es regula per a la resta de processos d'embaràs. Tot i que a l'Administració de la Generalitat de Catalunya encara no s'ha equiparat ambdues situacions, a l'Administració General de l'Estat ja es ve seguint aquest criteri des d'anys enrere.³⁶

³⁵ Tribunal Superior de Justícia de Castella-La Manxa (Sala del Contenciós-administratiu). Sentència núm 537/2017 de 29 de desembre. Recurs 21/2017. *Dret reconegut a una funcionària a desenvolupar les tasques del seu lloc de treball en règim de teletreball d'acord amb l'informe previ per a estudiar la sol·licitud, emès per l'òrgan administratiu al que es troba adscrit el seu lloc de treball, al no existir raons que, per necessitats del servei, impedeixin l'exercici del teletreball.*

³⁶ Resolució de 28 de desembre de 2012, de la Secretaria de l'Estat d'Administracions Públiques, per la que es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics. Disposició derogada i modificada per la Resolució de 12 de juny de 2017, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública que conserva el mateix apartat 8.4 de la Resolució anterior.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Permisos per corresponsabilitat. L'article 22 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya estableix permisos de flexibilitat horària d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. La inclusió del cònjuge o parella de fet en els permisos per corresponsabilitat permetria una distribució més equitativa de les càrregues familiars (Ballester, 2010). A més, essent condescendents en un repartiment de tasques en els que les dones suporten les dobles jornades a la llar (López, 2020), els permisos per corresponsabilitat poden obrir un ventall de possibilitats de repartiment de responsabilitats en una mateixa unitat familiar.
- Equiparació dels graus d'afinitat i consanguinitat per a les famílies amb càrregues familiars de les quals ja no es despenja una unió comuna. Les persones que tenen fills o familiars que sorgeixen per vincles amb parelles anteriors han de poder tenir el dret a gaudir dels permisos regulats (sempre que el matrimoni o parella anterior s'hagin constituït legalment) d'acord amb el vincle existent entre l'ex cònjuge i els seus parents i/o fills en comú (Duran, 2021).
- Possibilitat de compactar la jornada reduïda per motius de corresponsabilitat ³⁷. En cas que els/les empleats/des públics disposin d'una reducció de jornada per motius de corresponsabilitat per causa de la seva situació familiar, habitualment de cura de persones dependents, seria important el fet de poder establir la possibilitat de que sigui el/la sol·licitant que determini la franja horària per al seu gaudiment i que a més, pugui compactar el seu gaudiment durant la mateixa setmana podent optar per acumular hores d'una jornada no gaudides en una altra en que necessiti disposar de més temps pel motiu que origina la reducció de jornada (Pérez, 2006).

³⁷ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala del Social, Secció 1ª) Sentència núm. 541/2022, de 3 de febrer. Ref. Aranzadi AS 2022/42. *Dret a treballar a distància durant tota la jornada laboral (condemna a l'empresa a l'abonament d'indemnització per danys i perjudici). Dret a sol·licitar les adaptacions de durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del treball a distància, per a fer efectiu el dret a la corresponsabilitat en la vida familiar i laboral amb el conseqüent dret de compactació de la jornada de treball.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Permis per naixement (adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment). Estendre a famílies monoparentals l'opció de poder gaudir del permís en els mateixos termes que es preveu a l'article 49 de l'EBEP, per a les famílies biparentals.³⁸

2. Mesures de teletreball envers la corresponsabilitat

El teletreball més enllà de ser un nou model de treball de l'era digital actual, també ha de ser una eina per afavorir la corresponsabilitat de les persones que treballen a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Els/les treballadors/es segueixen demandant mecanismes de corresponsabilitat que els permetin compatibilitzar la seva vida professional i personal i, les organitzacions, en conseqüència, han de cercar mesures que puguin garantir que els/les treballadors/es disposin del major ventall d'opcions per poder exercir aquesta corresponsabilitat fent especial èmfasi en la igualtat de les persones treballadores, ja siguin homes o dones en termes de corresponsabilitat i la no discriminació, evitant la perpetuació de rols de gènere (Molina, 2020). Dins els diversos models de treball que existeixen, el teletreball pot ser un bon mecanisme pel fet de ser un model d'organització més flexible que permet l'adaptació de la jornada laboral en aquelles situacions on les mesures de corresponsabilitat no siguin suficients i/o es dificulti la seva aplicació (Campos, 2020).

- L'article 48 de l'EBEP regula tota una sèrie de permisos dels/de les funcionaris/àries públics atorgant uns dies de permís en funció del fet causant que origini aquest. D'aquesta manera i a mode d'exemple, per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, corresponen tres o cinc dies hàbils en funció de la localitat on s'ha produït el fet causant.

El fet que només es disposi de permís un nombre de dies limitats pot provocar que, en ocasions, la persona que pateix la situació que ocasiona el fet causant es trobi privada del temps suficient per exercir les tasques de cura necessàries de la

³⁸ Tribunal Superior de Justícia del País Basc (Sala del Social, Secció 1ª). Sentència núm 1217/2020, de 6 d'octubre. Ref. Aranzadi AS 2021/312. Prestació per naixement i cura de fill a estendre a família monoparental que sol·licita la prestació de les setmanes que li haguéssin pogut correspondre a l'altre progenitor si fos el cas que es tractés d'una família biparental.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

persona dependent fins a temps posterior als dies de permís que se li han atorgat. En aquests casos, el teletreball és una bona eina per a permetre que, en cas que el/la treballador/a hagi d'atendre a un familiar³⁹, visitar algú a l'hospital o centre mèdic, entre d'altres casuístiques que puguin sorgir, pugui disposar de més flexibilitat amb la possibilitat de realitzar la jornada de 37 hores i mitja setmanals en format de teletreball mentre duri aquesta situació i com a màxim durant un mes.

La realització de la modalitat de teletreball mentre duri el fet causant que provoca el sorgiment del permís de treball ha d'estar justificada pel servei mèdic o altri, en funció de la casuística, qui acredita la circumstància que dona lloc al permís i haurà de ser autoritzada pel servei de recursos humans així com pel/per la cap o superior jeràrquic d'aquell/a qui ho sol·licita.

- Existeixen altres casos, com per exemple l'acompanyament a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau de consanguinitat en el que, tot i poder demanar un permís específic d'absència al lloc de treball d'un mínim d'1 hora fins a un màxim de 7, la norma estableix que s'ha de recuperar el temps sol·licitat al llarg de la mateixa setmana en la que s'ha concedit el permís⁴⁰. Aquest tipus de permís de flexibilitat horària recuperable, provoca, en moltes ocasions, que si el sol·licitant ha d'assistir com a acompanyant en més d'una ocasió al llarg de la mateixa setmana, hagi de recuperar un nombre molt elevat d'hores al final de setmana. Aquest fet és gairebé impossible per algú que hagi d'assistir un familiar amb necessitats de tractament molt específiques i de durada perllongada. Caldria doncs, fer un anàlisi d'aquest precepte i alhora, el fet d'estudiar l'establiment de la modalitat de teletreball al llarg de tota la jornada setmanal, facilitaria la recuperació horària de les hores de permís sol·licitades per atendre aquest tipus de necessitats personals, sempre i quan

³⁹ Tribunal Superior de Justícia de Galícia (Sala del Social, Secció 1^a) Sentència de 5 de febrer de 2021. Ref. Aranzadi JUR 2021/121825. *Dret de la treballadora a adaptar la seva jornada per motius de corresponsabilitat en l'entorn familiar i laboral amb el dret a acollir-se a la modalitat de teletreball. No és el treballador el que ha de provar la seva necessitat domèstica per atendre la corresponsabilitat familiar, sinó que és l'empresa/organització qui ha de demostrar la causa que permet excepcionar la concreció horària.*

⁴⁰ Article 22 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació.

existeixi un informe que justifiqui aquesta situació i una vegada comunicat al/la cap de la unitat directiva.

3. Reducció de la sobrecàrrega del teletreball en el context de la desconexió digital

Tal i com s'ha vingut destacant al llarg d'aquest treball, el teletreball com a figura de treball a distància és un model laboral en creixement que ve acompanyat de pràctiques noves que alhora d'innovadores estimulen i enforteixen mesures més flexibles així com canvis organitzatius en el sí de les institucions. Tot i així, i per contra, també s'agregen d'altres inconvenients com la fatiga informàtica, el tecnoestrès⁴¹, l'horari laboral continu amb poques incorporacions i llargues hores de connexió, entre d'altres.

D'aquesta manera, les mesures relatives a la desconexió digital pretenen adaptar els drets dels/de les treballadors/es a la nova realitat provocada per l'era digital garantint, una vegada finalitzada la jornada laboral, el respecte del temps de descans⁴², permisos i/o vacances⁴³ de la persona treballadora així com la seva intimitat tant personal com familiar fora del que és l'entorn de treball (López, 2020). Amb la desconexió digital es busca frenar la sobrecàrrega mental i d'estrès que pot comportar la hiperconnectivitat en tot allò relatiu a qüestions o temes de feina conscienciant el personal de no interactuar amb entorns electrònics i/o digitals fora de la seva jornada de treball diària (Castillo, 2020).

⁴¹ Concepte que reflecteix l'estrès que pateix el/la treballador/a produït per l'ús continuat i abús dels mitjans tecnològics sense saber com i quan deixar de fer ús d'aquestes eines necessàries per exercir les tasques laborals així com gran part de les tasques diàries.

⁴² Article 2.2 Directiva del Parlament Europeu i del Consell 2003/88/CE, de 4 de novembre de 2003, reguladora de les condicions de l'ordenació del temps de treball, defensa del dret al descans. S'imposa als estats membres l'obligació de vetllar pel compliment del dret al descans dels/de les treballadors/es

⁴³ Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala del Social). Sentència núm. 628/2020, de 8 de juliol de 2020. Ref. Cendoj núm. 28079340022020100605. *Diferenciació del que és i el que no és temps de treball, respectant el dret de descans en allò referit a permisos de treball, vacances i jornades en les que per qualsevol causa justificada es tingui dret a estar desconnectat de la feina, previ informe justificatiu de llur necessitat.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

3.1. Normativa de referència

- Article 18.4 de la Constitució Espanyola: Per llei es limita l'ús de la informàtica per a garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels drets dels/de les treballadors/es.
- Article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades personals i garantia dels drets obligats: Es garanteix el dret a la desconexió digital a fi de garantir el temps de descans dels/de les treballadors/es així com es pretén potenciar el dret a la corresponsabilitat de l'activitat laboral i la vida personal i familiar (Castillo, 2020).

S'elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

- Article 18 de la Llei Orgànica 10/2021, de 9 de juliol de treball a distància: Deure de l'organització de vetllar per la limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació laboral respectant i la durada màxima de la jornada d'acord amb a normativa legal i convencional aplicable així com la sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- Article 14.j bis) i article 20 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic: Garantia del dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Article 4.5 del Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms: Respectar i promoure el temps de descans fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la seva intimitat personal.”

3.2. Principis d'actuació

En l'establiment de mesures per a garantir el dret a la desconexió digital en l'àmbit de treball cal tenir presents una sèrie d'elements reguladors de la jornada i horari laboral:

- L'horari de presència obligatòria o connectivitat obligatòria en el cas del teletreball, és de 9 a 14 hores.
- Les persones treballadores es poden auto organitzar el temps de treball dins el que seria l'horari ordinari de distribució del temps de treball. Entre les 7:30 hores i fins les 19 hores, l'horari, més enllà del temps de permanència obligatòria, és distribuïble a voluntat de cada treballador/a i en funció de les necessitats del servei.
- Cal tenir present que hi ha casos excepcionals on poden no aplicar, o haver-se d'aplicar de manera limitada, les mesures de desconexió digital en funció de les necessitats organitzatives dels serveis i d'aquelles persones que a l'organització, exerceixen càrrecs o llocs de treball vinculats a accions de caire polític i que desenvolupen una prestació de serveis amb dedicació especial horària superior a la normal. En conseqüència, les mesures proposades a continuació estaran dirigides al/la treballador/a estàndard o model de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i no pas als alts càrrecs i/o personal eventual que tot i poder acollir-se a la desconexió digital, perquè és un dret inherent a totes les persones treballadores, té una regulació més complexa atesa la naturalesa de les seves tasques i els complements de dedicació especial fora de l'horari normal.
- El dret a la desconexió digital es pot i s'ha d'establir en una normativa interna de desenvolupament i conforme a l'establert en la normativa de referència esmentada i d'acord amb les normes i modalitats d'exercici que aquesta estableix.

2.3 Límits derivats de la desconexió digital

L'efectivitat d'aquestes mesures radica en el reconeixement generalitzat de les seves pràctiques atès que, si se segueixen de manera col·lectiva, garanteixen tant la pròpia desconexió com la de la resta de companys i col·laboradors. Per tant, s'ha de promocionar el compliment de les mesures que es proposin en el sí de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per mitjà de l'establiment i comunicació a totes les persones

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

treballadores dels beneficis d'acollir-se a aquestes mesures tant de manera individual com col·lectiva i dels inconvenients en cas de no fer-ho. En aquest sentit, faig les següents propostes:

- Reunions i similars: Les comunicacions entre treballadors/es i els seus superiors jeràrquics així com la convocatòria de reunions periòdiques de l'equip de treball s'han de dur a terme preferentment, en la franja horària de disponibilitat obligatòria⁴⁴. Tot i així, en cas que a la convocatòria de reunió es convoqui alguna persona d'algun col·lectiu amb necessitats horàries especials (empleats/des amb reducció de jornada, amb persones dependents) s'ha de preveure l'adaptació de la data i hora de la convocatòria a la inclusió, sempre que sigui possible, dels anteriors col·lectius esmentats.⁴⁵
- Comunicacions: Els correus electrònics que s'hagin d'enviar fora de la franja horària de treball (que tot i la mesura proposada en aquest treball, actualment és de 7.30 hores a 19 hores) s'hauran de programar amb enviament retardat per tal d'evitar que, tot i que els/les treballadors/es gaudeixin de la major flexibilitat horària possible per assolir la corresponsabilitat en la vida personal/familiar eficient, això no impliqui que la resta de persones s'hagin d'adaptar al nostre horari sinó que tots/es els/les treballadors/es puguin desenvolupar les seves tasques en l'horari en que efectivament estiguin treballant. D'aquesta manera, programar el correu en format diferit, amb enviament corresponent a la jornada laborable següent permet alinear la corresponsabilitat de les diverses persones que hi treballen en un mateix equip.
 - La desconexió digital s'assoleix, més enllà de la importància cabdal del desenvolupament i desplegament de mesures per part de l'organització, del compliment i assimilació de llurs mesures per part de tota la col·lectivitat que

⁴⁴ Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (Sala 5ª). Sentència de 21 de febrer de 2018. Assumpte C-518/15. *La disponibilitat tecnològica ha de ser conciderada temps de treball, independentment del lloc on es realitzi la tasca.*

⁴⁵ La guia de desenvolupament i d'acompanyament a la transformació digital de la Generalitat de Catalunya vinculada al Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital recomana utilitzar com a eines corporatives de comunicació els mitjans acceptats corporativament (Teams, correu @gencat.cat) i no pas els mitjans que s'utilitzen especialment en horari no laboral (Whatsapp, correu @gmail.com @yahoo.es)

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

hi treballa en aquesta. Per aquest motiu, és important que les persones treballadores facilitin que la resta reconegui el seu dret a la desconnexió digital així com reconèixer el de la resta. En aquest sentit, és imprescindible activar avisos de resposta automàtica en cas que la persona treballadora es trobi fora de l'oficina per causa d'una absència justificada, un permís de treball, assumptes personals, vacances, entre d'altres.

- Accions de formació i sensibilització per part de l'organització. Prèvia aplicació de mesures, l'organització s'ha d'assegurar que dur a terme tasques òptimes de sensibilització a les persones treballadores. En primer lloc, els caps i superiors jeràrquics hauran de vetllar per l'aplicació de les mesures bàsiques de desconnexió digital fent èmfasi a l'adaptació d'aquestes en equips amb persones amb necessitats horàries especials per raó de la seva vida personal/familiar. Una vegada desenvolupada la tasca formativa als superiors jeràrquics, s'haurà de fer la comunicació de mesures als/les treballadors/es per mitjà d'una persona experta en formació envers la desconnexió digital⁴⁶ així com amb el suport del/de la cap o superior jeràrquic per tal d'adaptar les mesures a la situació actual de l'equip i fer-ne la difusió pertinent.
- Revisió periòdica de les mesures de desconnexió digital aplicades en funció de les necessitats del servei i tenint en compte la corresponsabilitat /corresponsabilitat de les persones que treballen en un mateix equip i els projectes que desenvolupen habitualment.

4. CONCLUSIONS

Les línies que precedeixen aquestes conclusions han estat redactades amb la voluntat de poder aportar, dins els marges que un treball d'aquestes dimensions planteja, una aportació més a la discussió acadèmica tant teòrica com pràctica envers la problemàtica de les necessitats d'actualització de la metodologia a aplicar en el sí del teletreball i les

⁴⁶ Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala de Social). Sentència núm. 962/2020, de 4 de novembre de 2020. Ref. Cendoj ECLI:ES:TSJM:2020:10055. *Dins el temps de treball efectiu, no té cabuda el dret a la desconnexió digital, i aquest sorgeix en els temps del dret al descans per part del treballador.*

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

noves demandes de corresponsabilitat del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. D'aquí l'orientació d'aquest treball, basada tant en l'estudi de la normativa i legislació vigent que trobem en relació al teletreball i a la corresponsabilitat, com en les causes i problemàtiques plantejades, per arribar a una proposta i/o modificacions que puguin ajudar a la reforma i millora continua dels serveis i facilitats ofertes als treballadors i treballadores públics.

L'accés a prestacions i facilitats corresponsables en el treball és un dels pilars fonamentals de les administracions públiques. Si aquestes volen ser pioneres en termes d'eficàcia i eficiència en els serveis que presten, també han de pensar en la seva organització interna, en oferir als/les professionals allò que realment necessiten i això comporta tenir un nou enfocament, un projecte de futur donant importància a les facultats inherents al capital humà, una modificació encaminada a captar i no perdre el talent, introduint elements de modernització i innovació en els drets de corresponsabilitat dels/de les empleats/des i en les preocupacions diàries que aquests/es pateixen.

La problemàtica fins al dia d'avui, ha estat la rigidesa i ortodòxia tradicionalista, en no repensar les mesures disposades actualment i en no aprofitar el bagatge i l'embranchida que ha aportat la irrupció del teletreball en la societat actual. Hem vist que la normativa permet ampliar els drets de corresponsabilitat des d'una perspectiva de gènere i que hi ha espai normatiu per legislar en aquest sentit, oferint avenços amb l'ajuda de polítiques basades en la corresponsabilitat, en equilibrar les responsabilitats familiars alineant els permisos de treball amb les famílies actuals i no només d'acord amb les famílies biparentals (Ballester, 2010).

El repte de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és saber compensar el conjunt d'avantatges i el marge organitzatiu que ens aporta el teletreball en termes de corresponsabilitat i gènere amb els inconvenients que comporta la hiperconnectivitat i el fet de no garantir el dret a la desconexió digital en l'exercici d'aquesta modalitat de treball (De las Heras García, 2016). No és fàcil dissenyar un sistema objectiu d'inclusió de noves facilitats per als/les treballadors/es dins l'administració pública que garanteixi

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

en termes eficients aquest canvi, i és per això que tampoc pretenc, ni com a estudiant tampoc podria assolir, presentar un projecte d'aquesta dimensió. Tot i així, la meua intenció i entusiasme em porten a voler endinsar-me en allò que m'agrada i informar-me de manera més concreta sobre el que vull que sigui el meu futur professional.

Tot i que en moltes ocasions la legislació així com tampoc la doctrina jurisprudencial han estat a l'alçada de les necessitats de les persones treballadores prioritant les necessitats de les organitzacions, les sentències més recents (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia núm. 541/2022 de 3 de febrer, esmentada amb anterioritat en aquest treball) ja comencen a resoldre a favor de l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball i en la forma de prestació, inclosa la modalitat del treball. A més, en l'àmbit de l'Administració, més enllà de la normativa bàsica, no es disposa d'instruments jurídicament vinculants als que poder acollir-se com a treballadors/es, sinó que a dia d'avui, les propostes que es duen a terme són en el marc de guies de bones pràctiques, de recomanacions no vinculants, que no permeten protegir els drets de defensa de l'exercici de mesures corresponsables, més flexibles. Fer un pas endavant permetria regular i pactar per mitjà de la negociació col·lectiva, les propostes que avui dia ja s'escolten per vincular tant l'Administració com els/les treballadors/es públics en la protecció efectiva dels drets en aquest àmbit.

Des d'una visió crítica i constructiva, a través d'unes ulleres liles que ens permetin analitzar la transversalització del gènere i la corresponsabilitat en el treball, és possible una reconversió de l'Administració per tal de millorar-la tant portes en dins com cap en fora. Estem davant la possibilitat d'iniciar un moviment de canvi que marqui un abans i un després en l'Administració del futur.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

5. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Llibres i articles científics:

- Ballester Pastor, M.A. (2010). Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad. Revista de derecho social Núm. 51 Pág. 31-66.
- Campos Acuña, M.C. (2020) El futuro del teletrabajo en la era post-covid, 4 (6), 87-99.
- Castillo Ramos-Bossini, Susana E. (2020) Administración digital y teletrabajo, 7, 104-125.
- De las Heras García, A. (2016) El teletrabajo en España : un análisis crítico de normas y prácticas. Madrid: CEF: UDIMA, D.L.
- Duran, M., Carrillo, S. (2021) Teletreball i gènere: anàlisi a catalunya des d'una perspectiva feminista. Fundació Josep Irla.
- Garcia Miguélez, M.P. (2021) El teletrabajo : antes, durante y tras el coronavirus. Cizur Menor (Navarra) : Thomson Reuters Aranzadi.
- Godino Reyes, M. (2020). La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Derecho del Trabajo Madrid: Francis Lefebvre.
- Lopez Alvarez, M.J. (Coord.) (2020) Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19 : nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- López López, J. (Coord.) (2019) Derechos@género. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Molina Navarrete, Cristóbal (Coord.). (2020). Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género. Estado de situación y propuestas de mejora de la acción preventiva en los ambientes de trabajo (y teletrabajo). Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Pérez del Río, M.T. (2007). La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate. Revista de derecho social. Núm. 37. Pág. 223-250.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Pérez del Río, M.T. (2006). La conciliación de responsabilidades familiares y profesionales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. Núm. 7 Págs. 221-240.
- Puebla Pinilla, Ana de la. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 14-35.
- Rodríguez-Piñero Royo, A., Javier Arrieta Idiakez, F.J., (2021) Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente. Cizur Menor: Aranzadi.

Legislació:

- Directiva 2019/1158 (UE) del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. L 188/79, de 12 de juliol de 2019.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. L 373/37, de 21 de desembre de 2004.
- Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, reguladora de les condicions de l'ordenació del temps de treball, defensa del dret al descans. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. L 299/9 de 18 de novembre de 2003.
- Directiva 91/533/CEE del Consell, de 14 d'octubre de 1991, relativa a l'obligació de l'empresari d'informar al treballador sobre les condicions aplicables al contracte de treball o a la relació laboral. Diari Oficial de la Unió Europea, núm, L 288 de 18 de octubre de 1991.
- Directiva 90/270/CEE del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització. Diari Oficial de la Unió Europea, nº L 156/14, de 21 de maig de 1990.
- Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en allò referit a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. L 39 de 14 de febrer de 1976.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Espanya. Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Butlletí Oficial de l'Estat de 10 de juliol de 2021, núm. 164.
- Espanya. Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre de mesures urgents en matèria de teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19. Butlletí Oficial de l'Estat, de 30 de setembre de 2020, núm. 259.
- Espanya. Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (Disposició derogada). Butlletí Oficial de l'Estat de 23 de setembre del 2020, núm. 253.
- Espanya. Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació. Butlletí Oficial de l'Estat, de 7 de març de 2019, núm. 57.
- Espanya. Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Butlletí Oficial de l'Estat, de 6 de desembre de 2018, núm. 294.
- Espanya. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí Oficial de l'Estat de 8 de setembre de 2015, núm. 215
- Espanya. Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Butlletí Oficial de l'Estat, de 31 d'octubre del 2015, núm. 261.
- Espanya. Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Butlletí Oficial de l'Estat, de 7 de juliol de 2012, núm. 162.
- Espanya. Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Butlletí Oficial de l'Estat, de 23 de març de 2007, núm.71.
- Espanya. Llei 11/2007, de 22 de juny, d'accés electrònic dels ciutadans als Serveis Públics. Butlletí Oficial de l'Estat, de 23 de juny de 2007, núm. 150.
- Catalunya. Resolució PRE/2107/2021, de 6 de juliol, per la qual es dona publicitat a la Instrucció 1/2021, de 6 de juliol, de mesures organitzatives, de prevenció i seguretat per a la reincorporació als centres de treball del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de l'emergència sanitària per la COVID-19. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 7 de juliol del 2021, núm. 8452.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Catalunya. Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer, aprovat per impulsar noves formes de treball, que inclou el teletreball per al personal destinat al nou edifici del Districte Administratiu. (No vigent) Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 18 de febrer del 2020, núm. 8068.
- Catalunya. Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Decret 66/2020, de 4 d'agost, d'Administració Digital. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 6 d'agost de 2020, núm. 8195.
- Catalunya. Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública. Decret 77/2020, de 4 d'agost, impulsat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 6 d'agost del 2020, núm. 8195.
- Catalunya. La Llei 11/2014, de 10 d'octubre per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6730, 17 d'octubre de 2014.
- Catalunya. Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6139, de 31 de maig de 2012.
- Catalunya. Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5123, 2 de maig de 2008.
- Catalunya. Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 4679, de 13 de juliol de 2006.
- Catalunya. Llei 6/2002, del 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 115, de 14 de maig de 2002.
- Illes Balears. Funció Pública. Decret 36/2013 de 28 de juny, pel que es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball en l'Administració de la

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Butlletí Oficial de les Illes Balears, 29 de juny de 2013, núm. 91.

- Castella-La Manxa. Conselleria de Presidència i Administracions Públiques. Decret 57/2013, de 12 d'agost, pel qual es regula prestació de serveis dels empleats públics en règim de teletreball en l'Administració de la Junta de Comunitats de Castella-La Manxa.

Jurisprudència:

- Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Quarta). Sentència de 20 de juny de 2013. Ref. Aranzadi TCJE 2013/173.
- Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (Sala 5^a). Sentència de 21 de febrer de 2018. Assumpte C-518/15.
- Tribunal Constitucional (Ple) Sentència núm. 13/2009 de 19 de gener. Ref. Aranzadi RTC 2009/13.
- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentència núm. 61 de 15 de març. Ref. Aranzadi RTC 2021/61. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala del Social). Sentència núm. 25/2003 de 8 de gener. Ref. Aranzadi JUR 2003/54294.
- Tribunal Suprem (Sala del Social) Sentència núm. 11/2005 d'11 d'abril. Ref. Aranzadi RJ 2005/4060.
- Tribunal Suprem (Sala del Social). Sentència d'11 d'abril de 2005. Ref. Aranzadi RJ 2005/4060.
- Tribunal Suprem (Sala del Social, Secció 1^a). Sentència núm. 75/2022 de 26 de gener. Ref. Aranzadi RJ 2022/608.
- Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala de Social). Sentència núm. 962/2020, de 4 de novembre de 2020. Ref. Cendoj ECLI:ES:TSJM:2020:10055
- Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat de Madrid (Sala del Social). Sentència del 22 de març del 2021. (rec. 639/2020) Ref. Elderecho. EDJ 2021/582326.
- Tribunal Superior de Justícia de Galícia (Sala del Social, Secció 1^a) Sentència núm. 541/2022, de 3 de febrer. Ref. Aranzadi AS 2022/42.
- Tribunal Superior de Justícia de Galícia (Sala del Social, Secció 1^a) Sentència de 5 de febrer de 2021. Ref. Aranzadi JUR 2021/121825

**Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de
l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Tribunal Superior de Justícia del País Basc (Sala del Social, Secció 1^a). Sentència núm. 1217/2020, de 6 d'octubre. Ref. Aranzadi AS 2021/312.
- Tribunal Superior de Justícia de Madrid. Sentència núm. 962/2020, de 4 de novembre de 2020. Ref. Cendoj 28079340022020100849
- Tribunal Superior de Justícia de Castella-La Manxa (Sala del Contenciós-administratiu). Sentència núm. 537/2017 de 29 de desembre. Recurs 21/2017
- Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala del Social). Sentència núm. 628/2020, de 8 de juliol de 2020 Ref. Cendoj núm. 28079340022020100605.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

6. Agraïments

- A la professora Consuelo Chacartegui Javega, la meva tutora del Treball de fi de Grau, pel seu acompanyament, indicacions, propostes i per tot l'interès mostrat en el decurs del desenvolupament d'aquest treball i sobretot, en el meu aprenentatge.
- A tots/es aquells/es professors/es que al llarg de la meva experiència universitària com a estudiant a la Universitat Pompeu Fabra m'han donat l'empenta per seguir treballant per assolir els meus objectius.
- Al meu pare, pel seu guiatge acadèmic i personal i per ser el meu exemple a seguir en tot allò que soc i vull ser en un futur.
- A tots/es aquells/es qui, al llarg d'aquest camí, m'han mostrat la seva ajuda i suport.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

Annex I: Altres recursos bibliogràfics en format electrònic

Recursos audiovisuals

- Sabaté, M. (2021) Presencialitat i canvis reals en el teletreball, Escola d'Administració Pública de Catalunya (Vídeo online) disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=oX18vnuX6Fo> (consulta: 30 octubre 2021).
- Universitat Oberta de Catalunya (2020) Teletreball amb perspectiva de gènere (Vídeo online) disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=VuZocY4C6gg> (consulta: 30 octubre 2021).
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2021) Noves formes de treballar: el treball col·laboratiu a l'administració de la Generalitat (Vídeo online) disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=RDjw9wwiZzg&t=2796s> (consulta: 30 octubre 2021).
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2020) Seminari, Passos per a fer realitat un projecte de teletreball a l'Administració: L'impuls del teletreball al món local (Vídeo online) disponible a: https://www.youtube.com/watch?v=zO_5Ojmx5Co&t=2871s (consulta: 30 octubre 2021).
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2020) Jornada sobre el teletreball: un debat apassionant (Vídeo online) disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=SHbjuwHlwvk> (consulta 1 novembre 2021).

Recursos electrònics escrits:

- Administració Digital, Generalitat de Catalunya (2021) Eines de teletreball (en línia) <https://administraciodigital.gencat.cat/ca/teletreball/Guies-i-recursos/Eines-de-Teletreball/> (consulta 2 de novembre del 2021).
- Administració Digital, Generalitat de Catalunya (2020) Orientacions per facilitar la desconexió digital en l'entorn professional i personal (en línia) disponible a: <https://administraciodigital.gencat.cat/web/.content/ambit/teletreball/guies-i->

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

[recursos/Prevencio-desconnexio-digital/orientacions-x-facilitar-desconnexio-digital.pdf](#)

- CCOO (2022) Nou acord de millores laborals per als treballadors i treballadores de la Generalitat de Catalunya (en línia) disponible a: <https://www.ccoo.cat/noticies/nou-acord-de-millores-laborals-per-als-treballadors-i-treballadores-de-la-generalitat-de-catalunya/>
- Departament de Treball (2020) Teletreball, teleigualtat? (en línia) disponible a: <https://treball.gencat.cat/ca/detalls/article/Teletreball-teleigualtat>
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2010) Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats (en línia) disponible a: http://eapc.gencat.cat/ca/publicacions/colleccions/col_leccio_eines_per_als_recurso_s_humans/7_guia_per_al_disseny_i_la_implantaci_del_pla_d_igualtat_d_oportunitats/
- Universitat de Barcelona (2008) Acord d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques (en línia) disponible a: http://www.ub.edu/comint/persub/docs/acord_conciliacio_20080926.pdf
- Universitat de Lleida (2021) Teletreball, dones i ocupació. (en línia) disponible a: <https://www.udl.cat/ca/serveis/oficina/Noticies/Teletreball-dones-i-ocupacio-jornada-virtual-per-commemorar-el-8-de-marc/> (consulta: 1 d'octubre del 2021).
- Universitat Oberta de Catalunya (2019) El teletreball qüestiona el model patriarcal d'organització empresarial (en línia) disponible a: <https://www.uoc.edu/portal/ca/news/actualitat/2019/019-teletreball-perspectiva-genera.html>

Articles de diari

- Ministeri de Política Territorial (2021) Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado. Gobierno de España, 12 de abril, 1-2.
- Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, S.A. (2021) El teletreball afavoreix la conciliació o la discriminació de gènere? 10 de juny, 1-1.

Teletreball, gènere i corresponsabilitat: anàlisi i projecte en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2021/2022 – UPF

- Pensem. (2020) Deu apunts sobre l'impacte de gènere del coronavirus. Tània Verge Mestre. 1-2.
- CCOO (2020) Plans d'igualtat i teletreball. 11 de desembre 1-1.
- CCOO (2020) Guia Sindical sobre el teletreball. 25 de novembre.

Informes d'institucions

- Organització Internacional del Treball (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Ginebra: OIT.
- Ministerio de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020) La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Madrid.
- Reds – Solidaritat per a la transformació social,. (2020) Dones, mares i teletreball en temps de COVID-19. Barcelona: Departament de Treball, Afers Social i Famílies, Institut Català de les Dones (ICD) de la Generalitat de Catalunya.