

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?\*

M<sup>a</sup> Belén FERNÁNDEZ COLLADOS\*\*

---

**RESUMEN:** Hasta la irrupción de la pandemia a nivel mundial derivada de la expansión del SARS-CoV-2 el trabajo a distancia, y fundamentalmente el teletrabajo como una modalidad del mismo, era una práctica muy residual, y cuando se enumeraban sus ventajas una de ellas era, sin lugar a dudas, su carácter flexible y las mayores posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, ha sido esa experiencia “pandémica” la que ha puesto en duda que el teletrabajo pueda ser efectivamente una herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debiendo para ello estudiarse qué ha ocurrido durante ese lapso temporal, así como confrontarse con las que podrían denominarse formas tradicionales de conciliación y analizarse si realmente es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A tales efectos, ha de examinarse su regulación jurídica en el ordenamiento español desde una perspectiva de género, para poder vislumbrar su repercusión en la salud o en la promoción profesional, o, entre otras cuestiones, si una posible segregación de los modelos organizativos de la empresa, donde las mujeres sean las que trabajan desde casa y los hombres los que van al centro de trabajo, puede llegar a suponer una discriminación indirecta. Finalmente, en este estudio se valorarán los pros y los contras del teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con respecto a otras fórmulas de conciliación, con el objeto de llegar a una serie de conclusiones que puedan ser de interés, así como formular, en su caso, propuestas de *lege ferenda*.

*Palabras clave:* Teletrabajo, conciliación, igualdad.

**SUMARIO:** 1. Premisa de partida: el teletrabajo durante la pandemia tiene un carácter excepcional. 2. Teletrabajo y conciliación. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* Este trabajo es resultado de los estudios de investigación desarrollados por la autora en el marco de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Universidad de Murcia financiada por la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía de la Región de Murcia e impulsada por la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral.

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadora del doctorado en Derecho de la Escuela Internacional de Doctorado, Directora de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, Universidad de Murcia (España).

## Is Teleworking a Formula for Conciliation of Personal, Family and Work Life?

---

**ABSTRACT:** Until the outbreak of the global pandemic derived from the spread of the SARS-CoV-2, remote work, and fundamentally telework as a modality of it, was a very residual practice, and when its advantages were listed one of them was, without a doubt, its flexible nature and the greater possibilities of reconciling personal, family and work life. However, it has been this 'pandemic' experience that has cast doubt on whether teleworking can effectively be a tool for reconciling personal, family and work life, and for this reason it is necessary to study what has happened during that period of time, as well as to confront with what could be called traditional forms of conciliation and analyse whether teleworking really is a formula for reconciling personal, family and work life. For this purpose, its legal regulation in the Spanish legal system must be examined from a gender perspective, in order to glimpse its repercussion on health or professional promotion, or, among other issues, if a possible segregation of the organizational models of the company, where women are the ones who work from home and men are the ones who go to the workplace, it can lead to indirect discrimination. Finally, this study will assess the pros and cons of teleworking as a measure of conciliation of personal, family and work life with respect to other conciliation formulas, in order to reach a series of conclusions that may be of interest, as well as to formulate, where appropriate, proposals of *lege ferenda*.

*Key Words:* Teleworking, conciliation, equality.

## 1. Premisa de partida: el teletrabajo durante la pandemia tiene un carácter excepcional

El histórico 11 de marzo de 2020, el día que la Organización Mundial de la Salud comunicó la declaración de epidemia a nivel mundial por la expansión del SARS-CoV-2, no sólo nos cambió la vida, también la concepción del trabajo a distancia y en particular del teletrabajo.

Pocos días después, en España, al igual que en otros países de nuestro entorno, se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, a través del RD 463/2020, de 14 de marzo. Dicho Real Decreto limitó, entre otros derechos fundamentales, la libertad de circulación de las personas, con “medidas de contención” conducentes al denominado “confinamiento domiciliario”, decretándose el cierre de determinadas actividades, así como el mantenimiento de las que dicha norma consideró como esenciales, publicándose, a raíz de éste, una serie de medidas urgentes para lograr paliar – en la medida de lo posible – los efectos de la crisis económica, laboral y social que indefectiblemente habría de provocar la situación sanitaria. En este contexto, el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, con el que se pretende garantizar – en la medida de lo posible – la continuidad de la actividad empresarial a través de mecanismos alternativos a la presencialidad, en su art. 5, dispone el carácter preferente del trabajo a distancia siempre que ello sea «técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado».

El confinamiento domiciliario y el carácter preferente del trabajo a distancia, en España, como en gran parte de Europa, supone un antes y un después en la percepción del teletrabajo por parte de los trabajadores y las trabajadoras, de modo que, si antes de marzo de 2020 se le hubiera preguntado a cualquier persona: ¿es el trabajo a distancia una fórmula idónea de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?, a buen seguro habrían contestado en buena parte que sí, dado que la deslocalización del tiempo y lugar de trabajo ha sido tradicionalmente entendida como una indudable vía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No en vano, prácticamente un año antes, el RD-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el apartado 8 del art. 34 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida

profesional de los progenitores y los cuidadores, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo<sup>1</sup>, con el objeto de reconocer como un derecho de las personas trabajadoras la solicitud de «las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral».

A este respecto, ha de tenerse presente que, en España, según los datos del INE<sup>2</sup>, antes de la declaración del estado de alarma el porcentaje de establecimientos que utilizaban el trabajo a distancia se situaba en un 14,8% y el porcentaje de la plantilla en teletrabajo era de un 32,1%. Sin embargo, esas cifras cambian radicalmente durante el estado de alarma, elevándose el porcentaje de establecimientos hasta el 48,8% y el porcentaje de plantilla hasta el 49,7%. Y es entonces, y solamente entonces, cuando pueden encontrarse estudios y encuestas que señalan las dificultades que los españoles han tenido durante el estado de alarma para conciliar la vida personal, familiar y laboral con el teletrabajo<sup>3</sup> y el sesgo de género de tales dificultades<sup>4</sup>.

¿Qué ha ocurrido?, ¿sólo cuando gran parte de la sociedad ha teletrabajado se ha demostrado que el teletrabajo no sólo no potencia la conciliación, sino que además abunda en la desproporción en el reparto de tareas entre hombres y mujeres? Sencillamente, lo que ha pasado es que las características propias del confinamiento domiciliario, del estado de alarma,

---

<sup>1</sup> Sobre las mismas *vid.* P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, *Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 55.

<sup>2</sup> *Vid.* INE, *Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 28 septiembre 2021.

<sup>3</sup> Según los resultados de la encuesta *Pandemia, Familia y Educación* realizada por la plataforma Educar es Todo, «Casi el 70% de los españoles resalta que el teletrabajo ha entorpecido la conciliación laboral, familiar y personal» y «un 67,74% confiesa que su mayor conflicto» durante el confinamiento «fue gestionar las emociones, ante la falta de tiempo para dedicar a sus hijos en las horas de trabajo» (RRHHDIGITAL, *Casi el 70% de los españoles resalta que el teletrabajo ha entorpecido la conciliación laboral, familiar y personal*, en [www.rrhhdigital.com](http://www.rrhhdigital.com), 20 agosto 2021).

<sup>4</sup> J. RAMOS, A. GÓMEZ, *¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de covid-19 son todavía mayores para las mujeres?*, COVID19: IvieExpress, 2020, n. 16, concluyen que «El COVID-19 agrava las diferencias entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral» y subrayan que esos problemas de conciliación «se registran en los 4,5 millones de hogares con menores de 14 años que hay en España, pero son especialmente graves en los 1,88 millones de hogares monoparentales, de los cuales el 81% está formado por mujeres con hijos» (IVIE, *El COVID-19 agrava las diferencias entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*, en [www.ivie.es](http://www.ivie.es), 9 junio 2020).

y del teletrabajo ejercido bajo esas condiciones no puede extrapolarse al teletrabajo en circunstancias normales.

No puede obviarse que el estado de alarma, previsto en un principio para quince días y que, prorrogado hasta en seis ocasiones, llegó a extenderse hasta junio de 2020, comporta una situación excepcionalísima en la que el teletrabajo se convierte en la única alternativa a la suspensión de la actividad laboral, a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), e incluso al despido, con la que mantener el desarrollo de la actividad laboral no esencial en un momento histórico particular y totalmente inusitado. Pero un teletrabajo “de contingencia”, un teletrabajo cuya exigua regulación en el art. 13 ET se limita a reconocer expresamente las tres características básicas del trabajo a distancia conforme al Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo (AMET), suscrito el 16 de julio de 2002 por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), es decir: carácter voluntario y reversible, forma escrita e igualdad de derechos entre trabajadores y trabajadoras que presenten sus servicios a distancia o en el centro de trabajo de la empresa. Además de una única directriz por parte del RD-Ley 8/2020 a este respecto: la exención de la obligación empresarial de efectuar la evaluación de riesgos laborales conforme al art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Un teletrabajo en el que en realidad está ausente la primera y primordial característica legal del mismo: la voluntariedad<sup>5</sup>, al erigirse como única alternativa a la suspensión o la extinción de la relación laboral en un contexto en el que el bien jurídico prioritario es la salud de la ciudadanía y la evitación de desplazamientos innecesarios.

Por otro lado, como es conocido, la declaración del estado de alarma también acarrió la suspensión de la actividad educativa presencial en todos

---

<sup>5</sup> Gran parte de la doctrina científica – entre ellos, J. CRUZ VILLALÓN, *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 4, p. 408 – ha subrayado el carácter excepcionalmente obligatorio del trabajo a distancia conforme al RD-Ley 8/2020, siempre que sea «técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado». Es más, L. LÓPEZ CUMBRE, *Efectos laborales del coronavirus (II). Antes inviable, ahora imprescindible: el teletrabajo como medida de «distanciamiento físico»*, GA\_P, 2020, p. 3, ha llegado a plantear si se está ante una reorganización de la capacidad productiva o si en algunos casos muy concretos se puede llegar a modificar sustancialmente el contrato (modificación de la estructura salarial si dejan de percibirse ciertos pluses, un posible cambio de horario, nuevas medidas de control...) habiendo de recurrirse al procedimiento previsto en el art. 41 ET.

los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza previstos en el art. 3 de la LO 2/2006, de 3 mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados. Al mismo tiempo que en todas las Comunidades Autónomas se decretó la suspensión de la actividad de los centros de atención diurna de servicios sociales, independientemente de su titularidad y tipología de gestión (centros de día para personas mayores dependientes, centros ocupacionales, centros de día para personas con diversidad funcional, centros de día para personas con enfermedades mentales, centros de día para la infancia y adolescencia, centros de rehabilitación e inserción social, etc.).

Así pues, el “teletrabajo pandémico” se desempeña bajo unas circunstancias anómalas, peculiares y excepcionales, en un entorno en el que el problema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ve agudizado por la ausencia de apoyo institucional para el cuidado de menores y personas dependientes a consecuencia del cierre de los centros educativos y de los centros de atención diurna de servicios sociales, unido a la necesidad de desempeñar el trabajo de forma presencial en determinados sectores, o bien, de hacerlo a distancia de manera sobrevenida, sin una regulación jurídica adecuada, ni formación, ni recursos técnicos apropiados, a lo que en muchos casos se sumó el cuidado de miembros de la familia por el padecimiento de la enfermedad y/o por encontrarse enfermos o aislados los cuidadores contratados para ello. La consecuencia ha sido una clara confusión entre flexibilización del tiempo de trabajo y ausencia total de horario laboral, sin separación de tiempos de trabajo, de cuidado y de descanso<sup>6</sup>, con una hiperconectividad permanente inducida en parte por la autoexigencia ante una situación histórica de tanta magnitud y la inexperiencia en el trabajo a distancia, que han conducido inexorablemente a una extensión de la jornada laboral<sup>7</sup>.

Por todo lo cual, para cuestionarse si el teletrabajo es efectivamente una herramienta para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ha de partirse de una clara premisa o punto de partida: el teletrabajo durante la pandemia tiene un carácter excepcional y las consecuencias de su ejercicio no son aplicables nada más que al ejercido como consecuencia de la pandemia. De hecho, el legislador español espera deliberadamente al fin del

---

<sup>6</sup> Cfr. M.E. CASAS BAAMONDE, *El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 7.

<sup>7</sup> Los datos de EUROFOUND, *Living, working and COVID-19*, Research Report, 2020, son reveladores: un 18,2% aumentó su jornada laboral durante la pandemia; un 37,3% trabajó en su tiempo libre; y un 58,4% declaró no poder dedicar el tiempo que deseado a su familia como consecuencia del desempeño del trabajo a distancia.



estado de alarma para publicar, justo al día siguiente de su vigencia, el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, convalidado posteriormente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), que excluyen de su ámbito de aplicación el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la Covid-19<sup>8</sup>.

## 2. Teletrabajo y conciliación

El tiempo de trabajo es un aspecto clave en el binomio relación laboral y conciliación de la vida personal, laboral y familiar<sup>9</sup>. Las formas clásicas de conciliación han repercutido en la sustitución del tiempo de trabajo por el dedicado a las tareas de cuidados y en menor medida a las tareas del hogar y al propio desarrollo personal del trabajador/a, pero no en una verdadera compatibilización más acorde con el término “conciliación”, lo que unido al hecho de que esas tareas y cuidados recaen fundamentalmente en las mujeres, esa clásica forma de conciliación ha influido negativamente en las carreras profesionales de las trabajadoras al alejarlas temporalmente del mercado de trabajo.

Básicamente, los mecanismos jurídicos empleados a tal efecto en el ordenamiento jurídico español han sido tres<sup>10</sup>: la suspensión del contrato de trabajo, los permisos retribuidos y la reducción de jornada, a los que habría

---

<sup>8</sup> Según el tenor literal de la DT 3ª del RD-Ley 28/2020 y de la LTD, «Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria».

<sup>9</sup> Vid. C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Aranzadi, 2020.

<sup>10</sup> Ni en su momento la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ni más tarde la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), han delimitado qué ha de entenderse por instrumentos, mecanismos o instituciones de conciliación. Para R. AGUILERA IZQUIERDO, *Los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n. extra 2, p. 72, aunque la LOI se refiere a los «derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral», no los enumera, «partiendo del hecho consumado de que los mismos son ya conocidos, de manera que habrá que entender, que dichos derechos están integrados por todas aquellas figuras jurídicas que, desperdigadas a lo largo de una pluralidad de disposiciones, permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares» y recuerda que éstos no se incluyen entre los derechos básicos que tienen los trabajadores de acuerdo con el art. 4.1 ET.

de sumarse no sólo determinados beneficios negociales vinculados al tiempo de trabajo que facilitan la tarea conciliadora (excepciones convencionales por motivos de conciliación a la prolongación de la jornada, ampliación convencional de la reserva de puesto de trabajo, criterios de preferencia en la elección de turnos de trabajo...), también, aunque de forma indirecta, los contratos a tiempo parcial<sup>11</sup> y, en última instancia, la única técnica que verdaderamente compatibiliza en sentido estricto el trabajo remunerado con las tareas desarrolladas en el ámbito de la vida personal y familiar: la adaptación de la jornada laboral, reconocida como un derecho que para ser efectivo necesita que los términos de su ejercicio hayan sido previstos en la negociación colectiva o por acuerdo entre empresa y trabajador/a, lo que en la práctica supone un hándicap para su auténtica efectividad<sup>12</sup>.

El RD-Ley 6/2019, como se ha indicado, cambia la redacción del art. 34.8 ET, que se refería al derecho del trabajador a «adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» por la alusión al derecho «a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia», con el matiz de que las adaptaciones «deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». Es decir, el trabajo a distancia se reconoce como un derecho conciliatorio de «adaptación de la forma de prestación del trabajo», siempre que esa opción sea considerada como razonable y proporcionada tanto a las necesidades de conciliación del trabajador/a como de organización y producción de la empresa. Este derecho, igualmente que el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada para ser ejercido necesita que los términos de su ejercicio se hayan pactado en la negociación colectiva y en ausencia de la misma, conforme al propio tenor del art. 34.8 ET «la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una

---

<sup>11</sup> Para mayor abundamiento *vid.* M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *El contrato a tiempo parcial como fórmula de conciliación y sus consecuencias en materia de Seguridad Social: el coste social de la conciliación*, en AA.VV., *Protección a la familia y seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral*, Laborum, 2018, tomo 1.

<sup>12</sup> *Vid.* M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2014, n. 168, p. 43.

propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión».

La deslocalización de la persona trabajadora de un lugar y tiempo de trabajo concreto ha sido aplaudida como una ventajosa herramienta de gestión de recursos en el entendimiento de que puede conllevar importantes ventajas como: la flexibilidad en la gestión del tiempo; la racionalización de horarios; la reducción de costes en los centros de trabajo; el ahorro de costes en los desplazamientos; el aumento de la productividad vinculada al incremento del compromiso y experiencia del empleado/a; la atracción y retención de talento; la inserción laboral de personas con movilidad reducida y con responsabilidades familiares; o la reducción del absentismo, así como la mejora de las condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin olvidar que esta forma de organización puede suponer determinados inconvenientes, relacionados, por ejemplo, con: la protección de datos; la seguridad y salud laboral; la desconexión digital; el aislamiento laboral; la pérdida de la identidad corporativa; las deficiencias en el intercambio de información entre los trabajadores y trabajadoras presenciales y los que trabajan a distancia; o el traslado de los costes de la actividad productiva a la persona trabajadora sin compensación alguna<sup>13</sup>. Aspectos todos ellos que han podido ser mejor valorados tras la experiencia de teletrabajo pandémica y tenidos en cuenta por el legislador primero en el RD-Ley 28/2020 y más tarde en la LTD.

Como ya ha sido demostrado en la práctica ejercida – aunque obligatoriamente – durante el confinamiento domiciliario, la deslocalización del tiempo de trabajo más que una mejora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puede suponer una extensión de la jornada laboral fuera del centro de trabajo o, incluso, un nicho laboral por razón de género cuando se traslada el centro de trabajo al hogar familiar<sup>14</sup>.

El trabajo a través de dispositivos móviles, en sí mismo, es ampliamente reconocido como un claro factor de riesgo de prolongación de la jornada laboral<sup>15</sup>, por ello, bajo ningún concepto es admisible la máxima “cualquier

---

<sup>13</sup> F. TRUJILLO PONS, *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2020, n. 8.

<sup>14</sup> De hecho, ya antes de la pandemia la OIT había manifestado su especial preocupación a este respecto, *vid.* F.J. ARRIETA IDIAKEZ, *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 42, p. 89 ss.

<sup>15</sup> F. TRUJILLO PONS, *op. cit.*

lugar, cualquier tiempo”<sup>16</sup>: el horario puede ser flexible, pero nunca inexistente, y precisamente por ello, la LTD en su sección 3ª, bajo la rúbrica *Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo*, recoge el derecho al horario flexible, apostillando «en los términos del acuerdo» (art. 13 LTD), y el artículo 7 LTD prescribe como contenido mínimo obligatorio del acuerdo del trabajo a distancia el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad. Además, el registro de jornada debe respetarse también cuando la prestación del servicio se realiza a distancia<sup>17</sup>, proclamándose el derecho al registro horario adecuado (art. 14 LTD) como uno de los dos derechos de las personas trabajadoras a distancia con repercusión en el tiempo de trabajo.

Conforme al tenor literal del art. 13 LTD el derecho al horario flexible ha de ejercerse «de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso». Y es que pese a las posibilidades que el teletrabajo ofrece en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal<sup>18</sup>, reconocidas tradicionalmente por la negociación colectiva en el apartado sobre conciliación<sup>19</sup>, la experiencia de teletrabajo pandémico, como ya ha sido reiteradamente señalado, ha demostrado que paradójicamente la flexibilidad enarbolada como una de las ventajas del trabajo a distancia, si no se gestiona correctamente, consigue el efecto contrario, a través de una suerte de “presencialismo virtual” que permite una conciliación de facto, pero sin desconexión del ámbito laboral, logrando dotar a la persona trabajadora del preciado don de la ubicuidad, pero causando serios estragos en su salud. La disponibilidad, como efecto colateral del trabajo a distancia durante el confinamiento domiciliario parece haber traspasado el ámbito de las guardias domiciliarias, pero sin su consideración como tiempo de trabajo, aunque más que de disponibilidad en el sentido apuntado por la doctrina y reconocido como tiempo de trabajo, debe hablarse de conectividad,

---

<sup>16</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La “gran transformación” digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. extra., p. 11.

<sup>17</sup> Vid. D. MIRÓ MORROS, *El control de la jornada y el teletrabajo*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2016, n. 920.

<sup>18</sup> Cfr. L. MELLA MÉNDEZ, *El Trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral*, en *IUSLabor*, 2017, n. 2.

<sup>19</sup> Por ejemplo, el art. 82.3.2 del XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo (en BOE, 16 mayo 2018) dispone la compatibilidad del teletrabajo con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

incompatible a todas luces con el derecho a la desconexión digital<sup>20</sup> y con una auténtica conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para evitar el “presencialismo virtual”, los efectos adversos para la salud de una constante conexión y hacer factible la pretendida conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no sólo es imprescindible la fijación de la jornada laboral, aunque se desarrolle a distancia y con cierta flexibilidad y cumplir con la obligatoriedad del registro horario, también cumplir con los tiempos de descanso: desconectar.

El derecho a la desconexión digital es un derecho reconocido en el art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD)<sup>21</sup>, que encomienda a la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, las modalidades de su ejercicio<sup>22</sup> y que, además, constituye la medida de prevención de riesgos laborales por excelencia contra gran parte de los riesgos para la salud derivados del uso de dispositivos móviles en la prestación laboral, como el tecnoestrés en cualquiera de sus vertientes<sup>23</sup>. Un derecho que adquiere una especial significación en el desarrollo del trabajo a distancia y que por ello debió haberse puesto en valor en el momento del establecimiento del carácter preferente del trabajo a distancia durante el estado de alarma y en el que la LTD en su artículo 18 incide claramente ya que, a diferencia del art. 88 LOPD, considerado por parte de la doctrina científica como un mero derecho programático vacío de contenido<sup>24</sup>, el art. 18 LTD aunque prácticamente reitera el tenor literal del art. 88 LOPD sí que puntualiza que el derecho a la desconexión digital «conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables».

---

<sup>20</sup> Vid. C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *op. cit.*

<sup>21</sup> Para mayor abundamiento vid. M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Innovación y desconexión digital: aspectos controvertidos*, en J.S. BAIXAULI SOLER, M.J. PORTILLO NAVARRO (dirs.), *Políticas públicas e innovación*, Aranzadi, 2021.

<sup>22</sup> Cfr. M.R. MARTÍN MUÑOZ, *El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n. 239.

<sup>23</sup> Vid. M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44.

<sup>24</sup> Vid., entre otros, J. CRUZ VILLALÓN, *Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 150, p. 23, y M.N. MORENO VIDA, *Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador*, *ibidem*, p. 177.

En otro orden de cosas, se ha planteado si la flexibilidad del horario de trabajo de las personas teletrabajadoras puede hacer cuestionable su derecho a solicitar otras medidas de conciliación, como los permisos retribuidos. Legalmente tienen derecho a ellos, pero la persona que teletrabaja puede sentirse juzgada al solicitarlos tanto por la empresa como por sus propios compañeros y compañeras<sup>25</sup>.

Como corolario, ha de advertirse que el teletrabajo como un instrumento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe enfocarse en todo caso desde la corresponsabilidad y analizarse con perspectiva de género. El teletrabajo no puede coadyuvar a perpetuar los roles y estereotipos de género, ni contribuir a una posible segregación de los modelos organizativos de la empresa, donde las mujeres sean las que trabajan desde casa y los hombres los que van al centro de trabajo, porque ello constituiría una flagrante involución. Además, si son las mujeres las que trabajan desde casa se corre el riesgo de fomentar el conocido como factor “ya está en casa”, lo que significa que el resto de los miembros de la unidad familiar al tener a la pareja y madre en casa se sienten menos responsables de las tareas domésticas y del cuidado de familiares, contribuyendo a fomentar un desigual e injusto reparto de las tareas del hogar y los cuidados y una sobrecarga laboral en las mujeres con una doble y triple jornada laboral durante todo el día<sup>26</sup>.

El teletrabajo es un arma de doble filo para las trabajadoras<sup>27</sup> y si ya antes de la pandemia se advertía del sesgo de género que suponía la implementación del teletrabajo como medida de conciliación<sup>28</sup>, y aunque la regulación post-pandemia del trabajo a distancia en su exposición de motivos abogue por la evitación de la perpetuación de roles de género y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, ¿cómo puede evitarse por el legislador?, ¿puede el legislador conseguir de algún modo la efectividad de la corresponsabilidad y la igualdad efectiva entre hombres y

---

<sup>25</sup> C. GALA DURÁN, *La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de la normativa y la negociación colectiva*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2021, vol. 7, p. 184.

<sup>26</sup> C. GALA DURÁN, *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021, p. 325.

<sup>27</sup> J. TELLES LIMA, *Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: arma de doble filo para las mujeres. El caso del teletrabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*

<sup>28</sup> Cfr. E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, [De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente](#), en *Lex Social*, 2021, n. 1, y F. FERNÁNDEZ PROL, *Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de una economía: análisis desde una óptica de género*, en *Revista de Derecho Social*, 2020, n. 89, pp. 107-119.

mujeres en la asunción de las cargas familiares?, ¿o se trata más bien de un tema educacional de difícil solución a través de la legislación laboral? Si son las mujeres las que prefieren teletrabajar poco o nada puede hacer el legislador para que el trabajo en casa no quede relegado al género femenino, salvo poner ciertas limitaciones a que se desarrolle al 100% la jornada fuera del centro de trabajo o entrar en el espinoso tema de la discriminación positiva a la hora de valorar la adaptación de la forma de prestación de servicios.

### 3. Conclusiones

1. El teletrabajo desarrollado durante el estado de alarma o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19 tiene un carácter excepcional y sus consecuencias y efectos en materia de conciliación no son plenamente extrapolables al ejercicio del teletrabajo en situación de normalidad. No obstante, sí que hay algunas constantes sobre las que se deben reflexionar, sobre todo en lo referente al tiempo de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio del derecho a la desconexión digital, siendo importante evitar que el teletrabajo suponga inexorablemente: aumento de la jornada laboral, conectividad y disponibilidad y, en definitiva: presencialismo virtual.
2. La flexibilidad horaria en el trabajo a distancia bajo ningún concepto puede significar la inexistencia de un horario de trabajo. La LTD cumple perfectamente con esa máxima al prever como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia tanto el horario de trabajo como las reglas de disponibilidad, así como al proclamar el derecho al registro horario de las personas que trabajan a distancia.
3. El desarrollo del trabajo a distancia como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no significa la conciliación de los tiempos de trabajo y de vida personal y familiar durante las 24 horas del día. La deslocalización del tiempo y lugar de trabajo en modo alguno puede interpretarse como la confusión entre los distintos tiempos y la ausencia de una jornada de trabajo determinada y, por ende, la falta de desconexión. El espacio temporal de trabajo debe estar separado del familiar y personal y claramente acotado, estableciéndose también tiempos de descanso o desconexión. Si no se hace así, los efectos para la salud del o la trabajador/a pueden ser muy graves y la empresa será responsable de los daños en la salud del o la trabajador/a, por lo que es quien tiene que establecer las medidas adecuadas para prevenirlos, y

- entre esas medidas la formación es básica.
4. Las personas que teletrabajan deben ser formadas para ello. Por un lado, es preciso que los teletrabajadores y teletrabajadoras dispongan de las herramientas precisas para ello y sepan manejarlas, dado que la falta de experiencia y formación para la realización del trabajo a distancia ralentiza las tareas. Por otro lado, se requiere la existencia de un procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia (de hecho, este último forma parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo a distancia conforme al art. 7.º LTD). Pero también quienes teletrabajen deben ser formadas para saber gestionar la flexibilización del lugar y tiempo de trabajo, para conocer la metodología apropiada para una razonable gestión del tiempo de trabajo y así impedir que la falta de recursos para proceder a una adecuada organización del tiempo de trabajo conlleve una constante conectividad y la ausencia de separación de los espacios personal, familiar y laboral.
  5. El teletrabajo únicamente puede considerarse como una auténtica fórmula de conciliación si se posibilita la desconexión digital. En el ordenamiento jurídico español se proclama el derecho a la desconexión digital en la LOPD y la LTD matiza que el derecho a la desconexión digital «conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional», pero no garantiza su efectivo ejercicio si no se recogen expresamente esos límites y sus consecuencias legales. No obstante, al margen de las previsiones legales, la forma más idónea de garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión digital de las personas que teletrabajan pasa por el empleo de un sistema informático que lo haga obligatorio, un dispositivo que permita sólo trabajar durante los tiempos de jornada marcados.
  6. Debe advertirse del riesgo de que el teletrabajo como herramienta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral termine perpetuando aún más los roles de género y segregando a las mujeres fuera de los centros de trabajo. Por mucho que la exposición de motivos de la LTD, cargada de buenas intenciones, llame a «evitar la perpetuación de los roles de género», lo que se necesitan son medidas al respecto, y tales medidas habrían de tener un carácter imperativo difícilmente articulable con la libertad de las partes para establecer la forma de prestación de los servicios con independencia de su género, pues lo contrario sería algo así como una especie de discriminación positiva a favor del teletrabajo



del varón. La corresponsabilidad difícilmente puede imponerse a través de la legislación laboral, siendo más bien una asignatura pendiente a nivel educacional y social.

#### 4. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO R. (2007), *Los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. extra 2

ARRIETA IDIAKEZ F.J. (2019), *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, en *Lan Harremanak*, n. 42

CASAS BAAMONDE M.E. (2020), *El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 7

CRUZ VILLALÓN J. (2020), *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 4

CRUZ VILLALÓN J. (2019), *Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos*, en *Temas Laborales*, n. 150

EUROFOUND (2020), [Living, working and COVID-19](#), Research Report

FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2021), *Innovación y desconexión digital: aspectos controvertidos*, en J.S. BAIXAULI SOLER, M.J. PORTILLO NAVARRO (dirs.), *Políticas públicas e innovación*, Aranzadi

FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2020), *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*, en *Lan Harremanak*, n. 44

FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2018), *El contrato a tiempo parcial como fórmula de conciliación y sus consecuencias en materia de Seguridad Social: el coste social de la conciliación*, en AA.VV., *Protección a la familia y seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral*, Laborum, tomo 1

FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2014), *Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 168

FERNÁNDEZ PROL F. (2020), *Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de una economía: análisis desde una óptica de género*, en *Revista de Derecho Social*, n. 89

GALA DURÁN C. (2021), *La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. El papel de la normativa y la negociación colectiva*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7

- GALA DURÁN C. (2021), *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi
- INE (2021), [Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad](http://www.ine.es), en [www.ine.es](http://www.ine.es), 28 septiembre
- IVIE (2020), [El COVID-19 agrava las diferencias entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral](http://www.ivie.es), en [www.ivie.es](http://www.ivie.es), 9 junio
- LÓPEZ CUMBRE L. (2020), [Efectos laborales del coronavirus \(II\). Antes inviable, ahora imprescindible: el teletrabajo como medida de «distanciamiento físico»](http://www.gap.es), GA\_P
- MARTÍN MUÑOZ M.R. (2021), *El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 239
- MELLA MÉNDEZ L. (2017), *El Trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral*, en *IUSLabor*, n. 2
- MIRÓ MORROS D. (2016), *El control de la jornada y el teletrabajo*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 920
- MOLINA NAVARRETE C. (2019), *La “gran transformación” digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. extra.
- MORENO VIDA M.N. (2019), *Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador*, en *Temas Laborales*, n. 150
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P. (2020), *Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en cuidado del lactante y adaptación de jornada por motivos familiares*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 55
- RAMOS J., GÓMEZ A. (2020), [¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de covid-19 son todavía mayores para las mujeres?](http://www.ivie.es), COVID19: IvieExpress, n. 16
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E. (2021), [De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente](http://www.lexsocial.es), en [Lex Social](http://www.lexsocial.es), n. 1
- RRHHDIGITAL (2021), [Casi el 70% de los españoles resalta que el teletrabajo ha entorpecido la conciliación laboral, familiar y personal](http://www.rrhhdigital.com), en [www.rrhhdigital.com](http://www.rrhhdigital.com), 20 agosto
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. (2020), *La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Aranzadi
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (2020), *El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Aranzadi

TELLES LIMA J. (2021), *Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: arma de doble filo para las mujeres. El caso del teletrabajo*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi

TRUJILLO PONS F. (2020), *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 8

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)