

Unha nova forma de traballo e de conciliación familiar: o teletraballo no dereito español

*A New Way of Working and Reconciling
Work and Family Life: Teleworking in Spanish Law*



LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO

Maxistrado especialista da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

Recibido: 25/06/2015

Aceptado: 20/07/2015

Resumo

A regulación dada pola Lei 3/2012, do 6 de xullo, ao denominado «traballo a distancia», que era unha modalidade de traballo xa existente no noso dereito, supuxo a atribución á devandita modalidade duns trazos que a dotan de maior seguridade xurídica (malia as lagoas aínda existentes), por unha parte; e que a configuran como un verdadeiro instrumento para conciliar a vida persoal e familiar (a pesar das dificultades non resoltas), pola outra. Neste artigo preténdese dar unha visión global da institución, cos seus principais elementos.

Palabras chave: modalidade de contrato de traballo, traballo a distancia, traballo a domicilio, teletraballo, conciliación da vida profesional, persoal e familiar.

Abstract

Regulation given by Law 3/2012, of 6 July, to the so-called «remote work» -a type of work already existing in our law-, resulted in the attribution of some features which, on the one hand, provide it with greater certainty (despite still existing gaps) and, on the other hand, configured it as a true instrument for reconciling professional, private and family life (despite the unresolved difficulties). This article is intended to give an overview of the institution, with its main elements.

Keywords: *Type of contract, Remote work, Home-based work, Telework, Reconciling professional, private and family life.*

I. Unha aproximación á regulación legal do teletraballo

1. O artigo 13 do Estatuto dos traballadores (en diante ET) –Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo– recibiu unha nova redacción en virtude do artigo 6 da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, e quedou redactado nos seguintes termos¹:

1. Terá a consideración de traballo a distancia aquel en que a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este, de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa.

2. O acordo polo que se estableza o traballo a distancia formalizarase por escrito. Tanto se o acordo se establece no contrato inicial como se é posterior, serán de aplicación as regras contidas no artigo 8.4 para a copia básica do contrato de traballo.

3. Os traballadores a distancia terán os mesmos dereitos que os que prestan os seus servizos no centro de traballo da empresa, salvo aqueles que sexan inherentes á realización da prestación laboral nel de maneira presencial. En especial, o traballador a distancia terá dereito a percibir, como mínimo, a retribución total establecida conforme o seu grupo profesional e funcións.

O empresario deberá establecer os medios necesarios para asegurar o acceso efectivo destes traballadores á formación profesional para o emprego, co fin de favorecer a súa promoción profesional. Así mesmo, co fin de posibilitar a mobilidade e a promoción, deberá informar os traballadores a distancia da existencia de postos de traballo vacantes para o seu desenvolvemento presencial nos seus centros de traballo.

4. Os traballadores a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguridade e saúde, e resultará de aplicación, en todo caso, o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e na súa normativa de desenvolvemento.

5. Os traballadores a distancia poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme o previsto nesta lei. Para estes efectos, os ditos traballadores deberán estar adscritos a un centro de traballo concreto da empresa.

2. A redacción ofrecida polo artigo 13 ao denominado tradicionalmente «traballo a domicilio» e agora legalmente «a distancia» é moito máis completa da que se mantivera

¹ Esta redacción é a mesma que se recolle no Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e queda derogado o Estatuto dos traballadores de 1995 (disposición derogatoria única).

desde 1980². Con todo, resulta insuficiente para lograr unha regulación sen fisuras dunha figura que pode ofrecer unha solución clara á conciliación da vida persoal e familiar, no sentido de compatibilizala cun traballo retribuído por conta allea, que se está implantando en moi diversos ámbitos, desde a Administración pública até as grandes empresas, malia que con resultados máis ben discordantes. Pode lembrarse que «o antigo traballo a domicilio foi durante séculos unha típica forma de traballo vinculada ao réxime da manufactura por encargo, un réxime en que o artesán non traballaba propiamente para un cliente final, senón para un mercador que, á súa vez, se relacionaba co mercado»³. E é ese en particular o presuposto sobre o que se construíu o artigo 13 do ET, nunha redacción que permaneceu inalterada desde a versión orixinal de 1980 até a reforma de 2012. Porén, o cambio conceptual é de estética, posto que os elementos definidores da institución seguen a ser os mesmos e, en opinión dalgúns, insuficientes, ao non faceren referencia á tecnoloxía, que é a actual clave nestes contratos, e non superar a visión tradicional dos artesáns para alcanzar os teletraballadores. En definitiva, atopámonos ante unha relación laboral ordinaria, mais cunha característica peculiar, o lugar de prestación dos servizos, que non vai ser o clásico (centro de traballo fixado pola empresa), senón o elixido polos traballadores, nunha sorte de indeterminación espacial, pese a que non sempre é así.

3. Xa que logo, é certo que coa nova redacción se conseguiu unha maior especificación e un marco xurídico aparentemente máis completo da institución, mais aínda non se

² A Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores dedicaba o seu artigo 13 ao traballo a domicilio co seguinte teor:

1. Terá a consideración de contrato de traballo a domicilio aquel en que a prestación da actividade laboral se realice no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este e sen vixilancia do empresario.
2. O contrato formalizárase por escrito co visado da oficina de emprego, onde quedará depositado un exemplar, en que conste o lugar en que se realice a prestación laboral, co fin de que poidan esixirse as necesarias medidas de hixiene e seguridade que se determinen.
3. O salario, calquera que sexa a forma da súa fixación, será, como mínimo, igual ao dun traballador de categoría profesional equivalente no sector económico de que se trate.
4. Todo empresario que ocupe traballadores a domicilio deberá poñer á disposición destes un documento de control da actividade laboral que realicen, en que debe consignarse o nome do traballador, a clase e cantidade de traballo, cantidade de materias primas entregadas, tarifas acordadas para a fixación do salario, entrega e recepción de obxectos elaborados e cantos outros aspectos da relación laboral interesen ás partes.
5. Os traballadores a domicilio poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme o previsto nesta lei, salvo que se trate dun grupo familiar.

³ Véxase LUIJÁN ALCARAZ, J. (2011) «El contrato de trabajo a domicilio (art. 13 ET y concordantes)» *Aranzadi Social* 2.

logrou perfeccionala abondo como para evitar unha serie de lagoas evidentes, dado que a redacción non deixa de ser un recoñecemento á igualdade en distintos ámbitos (salarial, formación, promoción, prevención...), a súa adscripción a un centro de traballo e a eliminación da mención ao «documento de control da actividade laboral que realicen» (artigo 13 da Lei 8/1980), a que facía referencia a versión orixinal do texto estatutario. Noutras palabras, remítese á regulación convencional todo o acervo contractual da figura e, vistos os poucos convenios colectivos que a dotan de normas e os seus termos sucintos, a remisión está realizándose a un nivel inferior: o contrato de traballo, onde debe respectarse a igualdade deste colectivo en todos os ámbitos, tal e como prevé o artigo 13 (aínda que iso sexa obvio).

II. Unha aproximación ao concepto de teletraballo

4. O teletraballo ou traballo a distancia, en mobilidade ou no fogar ten moitos beneficios relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar e coa eficiencia e a produtividade no traballo, até coa propia sustentabilidade, mesmo a satisfacción laboral dos empregados. Poderían engadirse máis vantaxes, non só para os traballadores, como o fomento da inserción laboral de persoas residentes no contorno rural ou discapacitadas, o impulso do acceso á formación en xestión en liña do traballo –mediante unha aprendizaxe continua– ou o aforro de diñeiro e tempo ao reducir os desprazamentos diarios; senón tamén para as propias empresas, que verán, nesta modalidade de contratación, unha aposta pola modernización das estruturas organizativas que as fará máis eficientes nos seus procesos, ao se simplificaren estes para volverse máis rápidos e áxiles co fin de adaptarse –e incluso anticiparse– a un contexto cambiante; isto ademais de que reducirán tanto os gastos de espazo, desprazamentos de persoal, equipamentos informáticos e infraestruturas en xeral como o absentismo laboral ocasionado por enfermidades menores. Todo isto non é máis que un dos aspectos derivados do que a Organización Internacional do Traballo (OIT) define como responsabilidade social da empresa (RSE): «o conxunto de accións que toman en consideración as empresas para que as súas actividades teñan repercusións positivas sobre a sociedade e que afirman os principios e valores polos que se rexen, tanto nos seus propios métodos e procesos internos como na súa relación cos demais actores. A RSE é unha iniciativa de carácter voluntario»⁴.

⁴ Cfr. OIT (2010) «La OIT y la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)» *ILO Helpdesk Factsheet 1*. Disponible no enderezo web <<http://goo.gl/KryCqG>>.

5. Ten múltiples vantaxes, repítese, porque permite, por unha parte, a adaptación dos tempos e formas de traballo á vida que cada empregado/a leve e a súa flexibilidade en cada momento –día a día–, de tal maneira que conduce a unha adecuada articulación entre o tempo de traballo (e a compatibilidade entre diversas actividades) e o de ocio, coas evidentes consecuencias saudables e de compracencia co posto de traballo. E, por outra parte, supón para a empresa un importante aforro de custos xa non só en canto ao espazo de que debe dispoñer para os empregados situados fisicamente no seu centro de traballo, senón tamén no tocante aos equipamentos e á intendencia, á parte de que se logrará unha maior eficiencia e produtividade, xa que se anticipa a adaptación dos recursos humanos con que se conta en cada momento, a flexiseguridade⁵ de que tanto se leva falado, e se asegura unha mellora cuantitativa e cualitativa do emprego e unha maior cohesión social, pois ante esas condicións de traballo os empregados manteranse –na medida do posible– dentro do cadro de persoal, configurando un grupo máis ou menos estable. De feito, o teletraballo asóciase á flexibilidade interna⁶ e, para alén, presenta unha innovación organizativa, como é a creación de redes conectadas, que teñen na actualidade grande importancia para garantir a capacidade de resposta das empresas⁷.

6. No entanto, a pesar de todas as súas vantaxes⁸, por que aínda non é unha forma de traballo xeneralizada e estruturada nas organizacións do noso país? Para aproximar a resposta a esta pregunta, é necesario considerarmos as barreiras fundamentais a que se enfrontan as organizacións, cando se propoñen institucionalizar as prácticas de teletraballo. A principal vén do descoñecemento que as persoas e as organizacións teñen do propio proceso⁹, aspecto este decisivo sobre o que se mantivo que o «que parece importante destacar [...] é a influencia que os estilos de dirección exercen sobre a implantación dunha cultura de teletraballo. Como calquera proxecto que se aborde,

⁵ Para integrar o concepto, véxase DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2013) «As condicións formais dalgúns despedimentos obxectivos» *Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo da Universidade da Coruña* 4, pp. 109-124.

⁶ Véxase MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Á. *et al.* (2006) «Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa» *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 29, pp. 229-262.

⁷ Véxase BELZUNEGUI ERASO, Á. e ERRO GARCÉS, A. (2013) «El teletrabajo en España: regulación y experiencias piloto en empresas españolas» *Revista Iberoamericana de Ciencias Empresariales y Economía* 4, p. 46.

⁸ Non todo son vantaxes, porque unha das súas desvantaxes (desde da perspectiva dos traballadores) é o illamento que se pode chegar a experimentar e a perda de relacións persoais que se produce no teletraballo. Sobre este aspecto volverase insistir máis adiante.

⁹ Cfr. FUNDACIÓN MÁIS FAMILIA (2012) [en liña] *El Libro Blanco del teletrabajo en España*. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/6gqIZT>>.

debería recollerse no plan estratéxico da organización, en que se deixarán reflectidas as liñas de avance nos proxectos definidos, como eixes clave, para mellorar os seus resultados. A cultura interna da compañía pode resultar ser un motor de avance neste tema, mais tamén pode resultar unha barreira, que non saiba identificar os beneficios da súa utilización e obstaculice calquera iniciativa neste sentido [...]. A implantación dun proxecto de teletraballo esixe, sen lugar a dúbidas, un esforzo para a organización, que debe ser posto en valor de cara aos empregados e recoñecido por eles. Falamos de xestionar recursos humanos e tecnolóxicos, saber identificar os perfís adecuados para teletraballar, os directivos axeitados para dirixir teletraballadores e administrar de forma coherente as cargas de traballo, que non supoña o poder teletraballar, un aumento das súas funcións, senón unha maior eficiencia na xestión destas»¹⁰.

7. Aínda que ese descoñecemento –e a dificultade que engade– é cada vez menor, posto que, alén das empresas que están configuradas como de teletraballo¹¹, outras foron implementado o seu uso desde hai uns anos, con bastante aceptación, a teor dos datos que se publican¹². Neste concreto punto, poderíamos lembrar –como grandes empresas que fixeron unha aposta polo teletraballo– Telefónica de España, SAU (cláusula 12 do seu convenio colectivo dos anos 2011-2013, publicado no *Boletín Oficial del Estado* do 4 de agosto de 2011, tras a experiencia piloto en 2005); o BBVA (no seu específico Acordo colectivo do 27 de xullo de 2011) e REPSOL YPF, SA. De feito, nesta última compañía implantouse en 2009 un programa piloto, que, dado o seu éxito, en 2010 foi integrado no seu IV Convenio colectivo (*Boletín Oficial del Estado* do 4 de abril de 2012), en concreto, no seu artigo 15.7, onde se dá unha regulación bastante completa da figura, os postos de traballo a que é aplicable, as condicións, a reversibilidade e outros elementos configuradores. Todo iso até alcanzar o 27% de empresas en 2013 conforme aos datos do Instituto Nacional de Estadística¹³, fronte á media europea do 35% neste período¹⁴. Ademais, xunto a esas iniciativas privadas poderían referirse os

¹⁰ Véxase FUNDACIÓN MÁS FAMILIA (2012) [en liña] *op. cit.*, p. 97.

¹¹ As denominadas empresas de *telemarketing* ou *contact center* serían un exemplo; mesmo as empresas que xestionan cursos en liña.

¹² Sobre os exemplos que se citarán a continuación, poden consultarse: TELEFÓNICA, SA (2015) [en liña] *Informe de sostenibilidad 2014*. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/aupZZc>>; e REPSOL YPF, SA (2012) [en liña] *El Libro Blanco del teletrabajo en Repsol*. Dispoñible no enderezo web <<https://goo.gl/qRr7Ea>>.

¹³ En 2003 a porcentaxe situábase no 7% e en 2012 era do 21,8%. Os datos do INE poden consultarse na páxina web co enderezo <<http://www.ine.es>>.

¹⁴ Cfr. EUROPEAN OBSERVATORY OF WORKING LIFE (2010) [en liña] *Telework in the European Union*. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/wpKSeq>>.

programas piloto para a implantación do teletraballo no ámbito da Administración xeral do Estado¹⁵ ou da Administración autonómica. Por traer a colación algúns supostos, podería consultarse a Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda da Comunidade Autónoma de Galicia, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos neste ámbito¹⁶; a certificación AENOR que se lle outorgou ao teletraballo da Administración da Comunidade Autónoma de Castela-A Mancha¹⁷; ou a Instrución do 6 de agosto de 2014, sobre a implantación do programa piloto da modalidade de teletraballo, da Administración da Comunidade Autónoma de Aragón¹⁸.

8. A reducir ese factor non axudou a configuración legal, que lle dedicou un só precepto, o artigo 13 do ET, en que se regula o denominado traballo a distancia, que se define como «aquele en que a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este, de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa», baixo a consideración de que nos encontramos ante unha relación laboral ordinaria, mais cunha característica peculiar, o lugar de prestación dos servizos, que non vai ser o clásico centro de traballo fixado pola empresa, senón o elixido polo/a traballador/a, nunha sorte de indeterminación espacial, malia que non sempre é así.

¹⁵ Véxase a Orde APU/1981/2006, do 21 de xuño, pola que se promove a implantación de programas piloto de teletraballo nos departamentos ministeriais.

¹⁶ *Diario Oficial de Galicia* do 31 de decembro de 2013. No seu preámbulo lembrábase o seguinte:

Como paso previo á regulación contida nesta orde, desenvolvéronse dúas experiencias piloto: a experiencia de fichaxe no ordenador e a de flexibilidade e teletraballo, desenvolvida esta última na Asesoría Xurídica Xeral da Xunta de Galicia. Ambas as dúas experiencias foron avaliadas moi positivamente, polo que, de acordo con elas, se considerou oportuno [sic] a súa extensión á Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

Polo tanto, a presente orde ten por obxecto cumprir co mandato do Consello da Xunta contido no antedito sistema de información e control horario do persoal empregado público Kronos, e regular así a acreditación do persoal empregado público, a xornada e o horario laboral, a flexibilidade horaria, o sistema de control horario e, finalmente, a prestación de servizos en réxime de teletraballo do persoal empregado público da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

¹⁷ Cfr. A nota de prensa do Goberno de Castela-A Mancha do 14 de setembro de 2014 titulada «El Teletrabajo de la Administración regional recibe la certificación AENOR». Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/NdF5T8>>.

¹⁸ Cfr. *Diario Oficial de Aragón* do 18 de agosto de 2014.

9. Esta articulación supón unha das primeiras dificultades para implementar o teletraballo, pois unha formulación tan simplista enseguida se ve desbordada pola realidade, dadas as diferentes configuracións que ao aspecto xeográfico se lle poden dar, sobre todo en canto ás diferentes concepcións que pode englobar o teletraballo ou traballo a distancia. Non está de máis lembrarmos que non existe no noso ordenamento xurídico¹⁹ unha definición normativa, precisa, clara e exacta do que cómpre entendermos por teletraballo, e iso condiciona que os límites desta maneira de organizar o traballo se dilúan e se presenten como móbiles e etéreos. En calquera caso, no que si parece existir un certo consenso é en dous aspectos fundamentais do teletraballo, en palabras de Rodríguez-Piñero: «O primeiro é que esta modalidade se caracteriza pola presenza de tres datos acumulativos e necesarios, isto é, a) a realización dunha actividade produtiva fóra do centro de traballo da empresa, b) a utilización de medios telemáticos ou informáticos e c) o carácter intensivo da devandita utilización. E o segundo que o teletraballo, con todos os seus problemas ou dificultades, se configura hoxe en día, tomando a expresión da Carta europea para o teletraballo realizada ao abeiro da Dirección Xeral XIII da Unión Europea baixo o programa DIPLOMAT, como “un novo modo de organización e xestión de traballo que ten o potencial de contribuír substancialmente á mellora da calidade de vida e a prácticas de traballo sustentables”»²⁰. Incidindo sobre o mesmo aspecto, insistiuse na presenza de dous elementos esenciais que cómpre termos en conta para comprender que pode entenderse por teletraballo. Un despréndese da súa propia etimoloxía: «o prefixo tele –que provén do termo grego *telos* (‘a distancia’)– indica que o teletraballo é traballo realizado lonxe do centro físico de traballo habitual, onde se sitúa o empregador. O outro, é que o teletraballo non se restrinxe só ao traballo a distancia, senón que engloba na súa significación un uso intensivo das tecnoloxías informáticas e de comunicación. Fóra destes dous elementos, non existe un acordo xeral que permita unha definición de teletraballo comprensiva das diferentes formas que adopta»²¹.

10. Malia isto, poderíamos concibir o teletraballo como fan Sempere Navarro e San Martín, nunha definición arestora clásica, como «aquelas actividades laborais presta-

¹⁹ Excluindo as que se puidesen plasmar nos convenios colectivos, vía artigo 3 do ET.

²⁰ Véxase RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (dir.) (2001) *Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes*. Madrid, Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, p. 250.

²¹ Véxase DE LA CÁMARA ARILLA, C. (2000) «El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo» *Cuadernos de Relaciones Laborales* 17, pp. 227-256.

das total ou maioritariamente desde un lugar distinto do centro de traballo ou unidade produtiva autónoma da empresa, por medio do uso intensivo de novas tecnoloxías, basicamente ferramentas informáticas e das telecomunicacións»²²; ou, de maneira máis concisa, con Escudero Rodríguez, como unha «forma de organización do traballo, consistente en prestar a actividade preferente fóra dos centros da empresa, mediante o uso frecuente e predominante de equipos informáticos e de telecomunicacións»²³. Mella Méndez, pola súa vez, afirma que «o teletraballo pode ser definido como todo traballo que se realiza por medio dun sistema informático ou de telecomunicación e independentemente do lugar en que esa realización se produce (sentido amplo) ou fóra da empresa á cal se dirixe (sentido propio)»²⁴, o que implica excluír o lugar de prestación de servizos do lugar central e situar nel o emprego das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC).

Á parte, podería acudirse á definición empregada pola OIT, que conceptúa o teletraballo como unha forma de «traballo prestado nun lugar onde, lonxe das oficinas centrais ou instalacións de produción, o traballador non ten contacto persoal cos seus compañeiros, mais é capaz de comunicarse con eles utilizando as novas tecnoloxías»²⁵; ou ao propio concepto que acepta o Ministerio de Emprego, que o caracteriza con tres trazos: o desenvolvemento da actividade dos traballadores fóra do centro de traballo habitual; o uso das TIC e unha actividade desempeñada polos traballadores que non precisa a súa presenza física no posto de traballo²⁶. Blanpain identifica o teletraballo con «calquera forma de traballo desenvolvida por conta dun empresario ou un cliente, por un traballador dependente, un traballador autónomo ou un traballador a domicilio, e efectuada regularmente e durante unha parte importante do tempo de traballo desde un ou máis lugares distintos do posto de traballo tradicional, utilizando tecnoloxía informática e/ou

²² Véxase SEMPERE NAVARRO, A. e SAN MARTIN MAZUCCONI, C. (2002) «Sobre nuevas tecnologías y relaciones laborales» *Aranzadi Social* 15.

²³ Véxase ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. et al. (2000) *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais.

²⁴ Véxase MELLA MÉNDEZ, L. (1998) «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo» *Aranzadi Social* 5.

²⁵ «Work carried out in a location where, remote from central offices or production facilities, the worker has non personal contact with co-workers there, but is able to communicate with them using new technology», na xa clásica definición ofrecida por DI MARTINO, V. e WIRTH, L. (1990) «Telework: a new way of working and living» *International Labour Review* 129, p. 530.

²⁶ Véxase RUESGA BENITO, S. (dir.) (2012) *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Madrid, Ministerio de Emprego e Seguridade Social, p. 21.

telecomunicacións»²⁷. E, finalmente, a Carta europea para o teletraballo relaciónao cunha nova organización e xestión do traballo «que ten o potencial de contribuír substancialmente á mellora da calidade de vida, a prácticas de traballo sustentables e á igualdade de participación por parte dos cidadáns de todos os niveis, sendo a dita actividade un compoñente clave da sociedade da información, que pode afectar e beneficiar a unha ampla gama de actividades económicas, grandes organizacións, pequenas e medianas empresas, microempresas e autoemprego, así como á operación e prestación de servizos públicos e a efectividade do proceso político»²⁸.

11. Como corolario e á vista da propia definición do artigo 13 do ET, o teletraballo –é a miña opinión particular– precisa dunha forma especial dunha organización que supoña o emprego da tecnoloxía (telecomunicacións) e, ademais, a prestación de servizos fóra do centro de traballo de maneira habitual; o que introduce o seguinte apartado, dedicado a configurar a situación en que pode organizarse, isto é, as posibilidades do teletraballo na realidade española.

III. As posibilidades do teletraballo na realidade española

12. Para poñer en funcionamento un programa de teletraballo deben terse en conta dous factores decisivos: por unha parte, o traballo en si, isto é, a actividade que van desenvolver os empregados; e, pola outra, a tecnoloxía que se porá ao servizo da devandita actividade, á vista de cales van ser as necesidades dos empregados e da compañía en relación cos servizos que os teletraballadores realizarán.

13. De entrada, cumprirá recoller na súa formulación xeral o tipo de postos traballo e de perfís específicos que poderían ser seleccionados, xa que non todos poden ser obxecto desa prestación a distancia, pois é evidente que non é o mesmo o posto do/a operario/a que traballa cunha máquina de tallar ou nunha cadea de montaxe que outro de deseño gráfico ou de *telemarketing*²⁹. Alén disto, deben estudarse as circunstancias

²⁷ Véxase BLANPAIN, R. (1995) *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*. Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

²⁸ A Carta europea para o teletraballo desenvolveuse ao abeiro da Dirección Xeral XIII da Unión Europea no Proxecto Diplomat (10 de maio de 1999).

²⁹ Entendido como o servizo de venda telefónica que prestan algunhas empresas especializadas.

máis habituais en que se desenvolven as actividades do posto, para así establecer de forma realista os escenarios en que ese traballo se pode levar a cabo (mobilidade, *hot-desking*³⁰ –«mesa quente»–, fogar ou outras oficinas ou lugares). En concreto, o proxecto europeo SIBIS³¹ implantou unha taxonomía –que pode agora traerse a colación– de catro modalidades de teletraballo: o realizado desde o fogar, o móbil, o de autónomos en *small office/home office* (SOHO) e o efectuado desde instalacións compartidas e externas á empresa e ao domicilio. No primeiro caso os teletraballadores dedican cando menos un día á semana a traballaren desde a casa; no segundo, falamos do teletraballo daqueles empregados que pasan máis de dez horas á semana fóra do fogar e da oficina; o denominado teletraballo SOHO é o de quen traballa no seu fogar, que constitúe a súa oficina, e ademais o fai en réxime autónomo; e o último grupo podería estar integrado polo *hotdesking*, o *hotelling*³² e outras prácticas similares, mais tamén polo suposto de telecentros, entendidos como centros de recursos compartidos en que non se pertence á mesma empresa necesariamente, e os teletraballadores comparten recursos informáticos e telemáticos nunha sede física, sen constituír un equipo de traballo, senón de maneira independente³³.

14. Nesa análise tamén se concluirán os tempos de teletraballo razoables, así como a preparación do contorno e os recursos necesarios³⁴. Chegaron a fixarse, como condicións necesarias para a implantación do teletraballo, as seguintes: que «a tarefa debe caracterizarse por estar baseada principalmente no manexo, procesamento e tratamento de datos e información»; «debe ser unha tarefa que apenas requira o acceso a información non informatizada ou a equipamentos non informáticos»; «o desenvolvemento do traballo non debe requirir contactos persoais frecuentes con outras persoas (reunións, visitas...)»; «as tarefas deben ser susceptibles de ser identificadas en termos de obxec-

³⁰ Cfr. as entradas relativas ao *hotdesking* no dicionario Collins (<https://goo.gl/V7eLbF>), en que se define como «the practice of not assigning permanent desks in a workplace, so that employees may work at any available desk»; e a Wikipedia (<https://goo.gl/NBvGWZ>).

³¹ O Statistical Indicators Benchmarking the Information Society (SIBIS) foi un proxecto da Comisión Europea (IST-2000-26276) desenvolvido entre os anos 2001 e 2003.

³² É un paso máis da práctica laboral anterior e podería definirse como o sistema organizativo polo que a maior parte do espazo, salas de xuntas, reunións etc. non só se comparte, senón que ademais cómpre reservalo para poder facer uso del.

³³ Para unha descrición moito máis extensa de cada clase de teletraballo, pode consultarse DE LA CÁMARA ARILLA, C. (2000) *op. cit.*

³⁴ En España, á parte das grandes empresas xa citadas, véñse implantando de maneira moi significativa no ensino en liña, de tal forma que múltiples universidades xa estableceron sistemas de docencia a distancia.

tivos parciais e finais ben concretos e definidos»; e, por fin, «o traballo apenas debe requirir espazo para o almacenamento de materiais, equipos»³⁵.

15. E, a continuación, determinarase a tecnoloxía que se anoará a aqueles labores, porque o outro factor esencial nesta fórmula de organización laboral é o uso da tecnoloxía para potenciar o teletraballo, o que inclúe o coñecemento e a revisión das ferramentas e funcionalidades dispoñibles na organización para asegurarse de que os usuarios contan co necesario, que é de fácil acceso e, por último, que van usalo. O que ocorre é que esta circunstancia ten que complementarse con outros aspectos, que han de estar dispoñibles para os teletraballadores e facilitan o uso das ferramentas informáticas: o coñecemento da tecnoloxía dispoñible e necesaria, isto é, a renovación e/ou actualización constante; a formación necesaria para a optimización daquela; canles de retroalimentación para propoñer melloras e un soporte técnico que facilite a resolución de avarías e dúbidas³⁶.

16. Noutras palabras, a implantación do teletraballo implicará non só que o posto de traballo (e, posiblemente, a actividade da empresa) se adapte a un traballo sen presenza física, a distancia, senón que –como se da outra cara da moeda se tratase– esixirá que os teletraballadores sexan coñecedores e usuarios das TIC³⁷, o que impón a súa formación inicial e continua, dados os vertixinosos cambios que se producen neste ámbito, coa chegada constante e exponencial de novos recursos. Por iso, a formación e a sensibilización de todo o cadro de persoal é un aspecto fundamental para asegurarse o aliñamento de todos os profesionais (tanto dos teletraballadores como das persoas que traballan con eles e doutros posibles futuros teletraballadores). Para alén, cumprirá asumir que todo/a teletraballador/a necesitará tamén dun/ha telexefe/a, que deberá encontrarse na mesma situación formativa que os teletraballadores del/a dependentes, aínda que se sostivo que a xestión a distancia –control empresarial– presenta complicacións adicionais, sobre todo por parte do mando intermedio, quen ademais apreciará como unha perda de status o non estar xa rodeado de subordinados sobre os que exercer o seu poderes³⁸; o custo de

³⁵ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO (1996) «Teletrabajo: criterios para su implantación» *Notas Técnicas de Prevención* 412. Dispoñible no enderezo web <<http://goo.gl/YUGsUX>>.

³⁶ Cfr. FUNDACIÓN MÁS FAMILIA (2012) [en liña] *op. cit.*

³⁷ As TIC poderían definirse como «o conxunto de tecnoloxías que permiten o acceso, a produción, o tratamento e a comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imaxe, son...)». Cfr. BELLOCH ORTÍ, C. (2006) *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*. Valencia, Tirant Lo Blanch.

³⁸ Véxase DE LA CÁMARA ARILLA, C. (2000) *op. cit.*, pp. 227-256.

organizar o traballo, de xestionalo e de controlalo é maior, porque esixe uns elementos adicionais ás condicións «clásicas»³⁹. Noutras palabras, a simple proporción das ferramentas resultará infrutuosa se non se combina cunha firme aposta pola formación profesional específica.

17. En definitiva e como conclusión, o teletraballo, como forma de organizar a prestación de servizos nunha empresa, pode presentar dúas vertentes para os traballadores: unha moi vantaxosa, derivada da flexibilidade en distintas condicións do traballo (horario, situación, aforro de tempos mortos etc.), que fará atractiva a devandita modalidade para os fins dunha relación laboral adaptada á vida persoal; mais tamén outra que non o é tanto, pois pode comportar unha notable desvantaxe: o illamento, ao se situaren os empregados fóra do cadro de persoal, no sentido de que estarán afastados de compañeiros, xefes, reunións etc. Esta última, a falta de contacto interpersoal, pode entenderse non só como unha circunstancia sociolaboral, senón tamén laboro-empresarial, por poder comportar o esquecemento da súa existencia nese nivel empresarial. Noutras palabras, os empregados que non están fisicamente no centro de traballo poden non existir para os empresarios no momento da toma de decisións, porque ou ben o control que exercen sobre eles está máis diluído e, precisamente por iso, a súa propia identidade acaba esvaecéndose; ou ben o status do mando intermedio se verá afectado por unha falta de contacto directo (subordinación, afagos etc.) e fará menos proclives á promoción os devanditos empregados; en todo caso, o efecto será o mesmo, o desprazamento destes empregados nas sucesivas decisións/promocións profesionais que se poidan producir, de tal forma que o seu peso na estrutura laboral se verá progresivamente diminuído.

18. Por iso, é esencial garantir a igualdade de oportunidades dos teletraballadores, dada a súa fráxil situación polo illamento apuntado. Isto só se conseguirá a través dunha sólida política empresarial en favor dos seus dereitos, co obxecto de garantir, no que interesa, o seu coñecemento dos postos libres e, sobre todo, a súa formación para o emprego, porque será a maneira, primeiro, de non preterilos fronte aos empregados clásicos ou de presenza física na sede da empresa; e, segundo, de evitar unha discriminación ou unha sorte de desigualdade por causa do lugar de prestación de servizos que conducirá ao establecemento duns empregados de segunda clase. En conclusións da doutrina científica, os teletraballadores «deben ter o mesmo acceso á formación e ás

³⁹ «Clásicas» no sentido da falta de uso de tecnoloxía e da prestación de servizos no propio centro de traballo.

oportunidades de promoción profesional que os traballadores comparables no local do empresario. Os destinatarios desta formación non son só os propios teletraballadores, senón tamén os supervisores ou compañeiros directos que a necesiten. A formación específica é importante para que o proxecto de teletraballo se realice con éxito, e debe abranguer non só cuestións de carácter técnico, senón todas aquelas relacionadas con el. Unha vez finalizada a primeira fase da formación, o teletraballador debe posuír todos os coñecementos necesarios para poder desenvolver a actividade laboral a distancia, mais entendemos que a formación debe ser continua (por exemplo, mediante a teleformación)»⁴⁰.

⁴⁰ Véxase SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2011) *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla, Consello Económico e Social de Andalucía, pp. 379 e 380.