



El e-work como modelo de flexibilidad, conciliación y productividad en el Derecho español y comparado

por Lara Nogueira Ferreiro y Silvia Fernández Martínez

Los días 17 y 18 de abril de 2015 tuvo lugar, en la Facultad de Derecho de la **Universidad de Santiago de Compostela** (España), un **Congreso Internacional** en el que se reunieron expertos tanto del panorama nacional como internacional, procedentes de **Italia, Francia, Reino Unido, Alemania y Argentina**. Este encuentro fue la ocasión para reflexionar y debatir sobre uno de los fenómenos que forman parte de la **gran transformación del modo de trabajar** que se está produciendo actualmente: el **e-work o telework**.

La primera de las sesiones estuvo dedicada al análisis de la figura en el contexto español. Para ello se comenzó examinando el marco jurídico europeo e internacional del e-work y sus efectos en el régimen jurídico español. En el contexto europeo se utiliza el término **teletrabajo** y, a pesar de que no existen reglamentos ni directivas que lo regulen, podemos encontrar una referencia a esta figura en el [Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo](#). Dicho Acuerdo no constituye una normativa vinculante, sino que se trata de un mero pacto entre las partes sociales, el cual se ha desarrollado en España a través del [Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva](#). Por su parte, la OIT habla de **trabajo a domicilio** en el Convenio C177 de 1996, pero, no habiendo sido el mismo ratificado por España, el legislador actual opta por el término **trabajo a distancia**. Esto crea un **problema terminológico en la distinción de unas figuras frente a otras**.

En España, el denominado **trabajo a distancia** se regula en el [artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores](#). Una de las principales diferencias respecto al trabajo a domicilio es la posibilidad de que exista vigilancia por parte del empresario durante el desarrollo de la prestación laboral, aspecto que provoca intensos debates entre los agentes sociales. La regulación es muy general y se aprecian diversas lagunas respecto al principio de voluntariedad, entre otros aspectos. También se plantean dudas sobre cuál sería la mejor ubicación de esta figura dentro del Estatuto.

Otra de las principales cuestiones que surgen en torno al teletrabajo es la organización del tiempo de trabajo y descanso y su relación con la **conciliación de la vida familiar y laboral**. En este sentido, el teletrabajo puede conllevar una relativización de la jornada laboral: lo importante, sobre todo si el trabajador trabaja desconectado, pasa a ser la consecución del **resultado**. Por este motivo, el teletrabajo permite al trabajador decidir con mayor flexibilidad su horario de trabajo, pero el uso de las nuevas tecnologías permite que esté a disposición del empresario incluso fuera del horario de trabajo: se trata de la denominada **teledisponibilidad**, que debería ser regulada para evitar el riesgo de que no se respeten los tiempos de descanso del trabajador.

Ante las lagunas de regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores, la **negociación colectiva asume un papel fundamental en la creación del régimen jurídico de esta figura**, en especial, respecto de aquellos supuestos que no entran en la regulación del Estatuto. La negociación

colectiva puede y debe concretar algunos aspectos de la relación laboral en el teletrabajo, como, por ejemplo, la **subordinación** que se manifiesta a través de la vigilancia empresarial, con el límite de la intimidad del trabajador, el control de la prestación y la entrega de los instrumentos de trabajo.

Asimismo, también se presentan problemas desde el punto de vista de la **prevención de riesgos laborales de estos trabajadores**, reforzándose su papel en la misma. En muchas ocasiones, es el propio trabajador el que tiene que llevar a cabo una **autoevaluación de riesgos**, para lo que deberá contar con los conocimientos adecuados. Esto último enlaza con la importancia que juega la formación en la materia, no solo como medio de promoción profesional y para evitar el aislamiento. Además, el teletrabajo se relaciona con la aparición de riesgos psicosociales derivados del uso de las nuevas tecnologías, como el **tecnoestrés, tecnofatiga y tecnoadicción**, en los que la personalidad del teletrabajador juega un papel fundamental: no toda persona es apta para teletrabajar. Pero no solo del trabajador depende el éxito del teletrabajo, sino también del **telejefe**, que ha de ser una persona capaz de gestionar en remoto, distribuir tareas y fijar objetivos. La formación de líderes, en este sentido, se plantea como la clave para que la implantación del teletrabajo avance más rápido en España.

Sin embargo, no puede considerarse el teletrabajo como la solución a todos los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, sino que **solo será efectivo si se adapta a las necesidades de la persona**. Además, en el caso de los permisos de paternidad y maternidad, el teletrabajo puede utilizarse como alternativa a la suspensión, incurriéndose en fraude.

Seguidamente, en la segunda de las sesiones del Congreso, se abordó el teletrabajo desde las diferentes realidades del Derecho comparado, con la participación de grandes expertos del Reino Unido, Francia, Alemania, Italia y Argentina.

De manera resumida, en Europa, el punto de referencia es el citado Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, que se implementa por los países miembros de maneras diferentes. Por ejemplo, el Reino Unido simplemente establece una serie de orientaciones o recomendaciones a las que pueden atender las organizaciones si desean utilizar este recurso. En Francia, en el año 2005, se promulga el **Acuerdo Nacional Interprofesional**, pero el reconocimiento legal de esta institución no llega hasta el 2012, aunque de manera mínima. Italia, en cambio, reacciona distinguiendo entre el sector privado y el público. Así, para el primero, no existe regulación, salvo determinados acuerdos u orientaciones que han surgido a nivel sectorial, pero para el sector público se publica la **Ley número 191/1998, sobre el trabajo a distancia en la Administración Pública**. Por otro lado, la legislación alemana trata el tema únicamente en los convenios colectivos a nivel de empresa y mediante alguna mención para el sector público. A pesar de lo anterior, la sensación es la misma en todos los países y para todos los colectivos, que denotan una falta de normas específicas que desarrollen todo aquello relacionado con esta forma de organización.

Sin embargo, el caso de Argentina es algo más esperanzador. El uso y abuso del teletrabajo ha derivado en la proliferación de una gran cantidad de organismos y estudios centrados en el fenómeno, impulsados, en parte, por su Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Además, es habitual la incorporación del teletrabajo como cláusula en diferentes convenios colectivos, y numerosas empresas se han adherido a su Observatorio Tripartito de Teletrabajo.

Los países europeos no han prestado demasiada atención a regular de manera profunda y detallada el teletrabajo, quizás deliberadamente, pues todavía existen reticencias culturales al uso de esta nueva forma de trabajar, que identifican teletrabajo con **precariedad laboral**. Por ello, el objetivo global, al que dicen orientar sus esfuerzos los diferentes países participantes en el Congreso, es que el marco jurídico que codifique el e-work permita aprovechar todas las oportunidades que este ofrece, venciendo los temores legítimos que aún permanecen acerca de sus efectos en materia de salud y calidad de vida del asalariado, o la efectividad de sus derechos, en particular los colectivos. **Lo principal es establecer una ordenación que garantice el mismo nivel de protección tanto a**

los trabajadores presenciales como a los teletrabajadores, tomando como puntos clave la flexibilidad, el consenso y el voluntarismo. Asimismo, es imprescindible definir las **competencias** que el trabajador va a necesitar a la hora de desempeñar un puesto de este tipo para, posteriormente, establecer la **formación** que se le ha de facilitar, contemplando periodos de adaptación al cambio.

En conclusión, del análisis comparado se extrae que el teletrabajo no puede ser visto únicamente como una medida de conciliación, sino que **la utilización de las nuevas tecnologías para llevar a cabo la prestación laboral, que ofrecen la posibilidad de producir en cualquier momento y desde cualquier lugar, supone una verdadera transformación del modo de trabajar**, que va más allá de aquellos casos en los que se haya pactado que este se desarrollará en modalidad de teletrabajo. Además, el nuevo concepto de **Industria 4.0**, que consiste en la posibilidad de conectar entre sí los elementos del mundo físico a través de la red, plantea nuevos retos para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ya que la tecnología pasa a estar presente en todos los tipos de trabajo y no solo en aquellos en los que tradicionalmente se podría prestar servicios desde el domicilio o desde cualquier otro lugar (para conocer más sobre el modo en el que cambia el trabajo en la Industria 4.0 véase: [Seguezzi, F., Come cambia il lavoro nell'Industry 4.0?, Working Paper ADAPT, 23 marzo 2015, n. 172](#)).

Lara Nogueira Ferreiro

Profesora Contratada FPU del Ministerio de Educación. Doctoranda Universidad de Santiago de Compostela (España).

Silvia Fernández Martínez

Doctoranda Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado del Trabajo. Universidad de Bérgamo (Italia), ADAPT-CQIA.