

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO. REGULACIÓN LABORAL, PROCESAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL; TELETRABAJO TRANSNACIONAL

Autor: Lousada Arochena, J. F., Pazos Pérez, A. y Ron Latas, R. P. (2022)
Editorial: Tecnos, 360 págs.

En el año 2020, la propagación de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 generó la necesidad de implementar el trabajo a distancia, específicamente el teletrabajo, como medida para mantener la actividad productiva y de servicios sin requerir la presencia física en el lugar de trabajo. Durante el periodo 2020-2021, se promulgó legislación de urgencia como respuesta a una situación excepcional que obligó al confinamiento de la sociedad en sus hogares. Los sucesivos estados de alarma establecieron las primeras disposiciones relacionadas con el trabajo a distancia, las cuales culminaron en una normativa específica. Esta normativa, producto de cierto diálogo social, se materializó inicialmente en el Real Decreto-ley 28/2020 y posteriormente, tras su tramitación como proyecto de ley, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Es relevante destacar que la regulación de esta forma de trabajo en España se estableció casi 20 años después del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002, lo que evidencia la falta de un marco normativo europeo sólido en esta materia. Además, la regulación española llegó 25 años después de la adopción del Convenio núm. 177 de la OIT sobre

trabajo a domicilio en 1996, el cual ha sido ratificado de manera limitada por los Estados, incluyendo el Reino de España. Aunque el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores introdujo ciertas disposiciones sobre el trabajo a distancia en la reforma de 2012, España no ratificó dicho convenio hasta el 25 de mayo de 2022, con posterioridad a la aprobación de la Ley 10/2021. Fue a partir de ese momento que se estableció un marco institucional adaptado a la realidad y a las demandas sociales.

La obra objeto de esta reseña, publicada por la prestigiosa editorial Tecnos en el año 2022, aborda con brillantez y rigurosidad una temática de gran importancia social, jurídica y económica, enriqueciendo su análisis con una perspectiva práctica. Es una obra de gran interés, tanto para investigadores y profesionales especializados en la materia, como para aquellos interesados en adentrarse en el conocimiento de esta modalidad de trabajo.

Los autores de esta obra poseen una destacada trayectoria en el ámbito jurídico. José Fernando Lousada Arochena ingresó en la carrera judicial en 1989 y, posteriormente, aprobó la oposición de promoción interna de Magistrado Especialista del Orden Social en 2001. Actualmente, ejerce en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Desde 2013, es Doctor en Derecho con Premio Extraordinario por la Universidade da Coruña, donde también es profesor de Derecho Procesal. Alexandre Pazos Pérez es profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidade de Vigo y, desde 2023, desempeña el cargo de Magistrado suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Ricardo Ron Latas es profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidade da Coruña y, desde

2005, ejerce como Magistrado suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

La obra, dividida en 16 capítulos, comienza con una reflexión sobre la función social y económica que puede desempeñar el trabajo a distancia y, concretamente, el teletrabajo. Se abordan los temas concretos a partir de la definición, de manera precisa, de los conceptos clave, tales como el trabajo a distancia o trabajo a domicilio y teletrabajo. Posteriormente, se enfatizan las dos características fundamentales de esta figura. Por un lado, se destaca el principio de igualdad en el trabajo a distancia y la prohibición correspondiente de discriminación, tanto en términos de género y discapacidad, como en lo referente a la prevención del acoso y la violencia de género. Por otro lado, se resalta la importancia del principio de voluntariedad y acuerdo como base fundamental de esta forma de organización laboral. Este aspecto resulta de gran interés, dado que puede generar reclamaciones relacionadas con el acceso, la reversión y la modificación del teletrabajo, los cuales se analizan en otro capítulo de relevancia práctica evidente.

Aunque se asocia el trabajo a distancia con el teletrabajo, los autores analizan con claridad que el teletrabajo se considera una subespecie del trabajo a distancia, caracterizada por el uso de las nuevas tecnologías. Por lo tanto, no nos encontramos ante una modalidad completamente nueva de trabajo, sino ante una nueva forma de trabajo surgida como resultado del progreso tecnológico. El trabajo a domicilio, por su parte, se enmarca en la Revolución Industrial, mientras que el teletrabajo surge en el contexto de la Revolución Tecnológica como apuntan los autores.

Si bien el trabajo a distancia desempeña funciones económicas y sociales significativas, los autores señalan que no fueron estas funciones las que impulsaron la

nueva regulación, sino más bien la grave pandemia de la COVID-19. La emergencia sanitaria obligó a adoptar el trabajo no presencial como medida para mantener la economía y minimizar los riesgos para la salud. Aunque el retorno a la normalidad ha reducido considerablemente la cantidad de personas y actividades que realizan trabajo a distancia, la realidad es que muchas empresas han incorporado esta modalidad de trabajo de manera habitual, combinándola con el trabajo presencial, aprovechando su potencial para fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Sin embargo, persiste el problema fundamental de la corresponsabilidad en los trabajos de cuidado. Además, el trabajo a distancia ha sido adoptado como una forma de facilitar el acceso laboral para las personas con discapacidad, así como una estrategia para fortalecer las relaciones laborales a nivel transnacional, entre otras posibilidades que ofrece esta modalidad de trabajo.

Posteriormente, se examinan las "fuentes reguladoras" a nivel internacional y europeo, específicamente el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo y sus problemáticas particulares. A continuación, se analizan las normas españolas y se hace referencia a la negociación colectiva.

En la obra se realiza un minucioso examen del derecho a la formación y promoción profesional en el contexto del teletrabajo, así como del deber característico de proporcionar y mantener los medios técnicos necesarios, además de la compensación y reembolso de los gastos correspondientes. Seguidamente, se aborda el tema del tiempo de trabajo, incluyendo el derecho al horario flexible y las reglas particulares sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y registro horario.

Además, se presentan diversos desafíos y problemáticas. Se exponen los aspectos positivos del

teletrabajo, entre los cuales destacan: la reducción de desplazamientos, lo que conlleva ahorro energético y disminución de la contaminación ambiental; la disminución de costos para las empresas al no requerir sedes físicas; la facilidad de acceso al empleo para personas con movilidad reducida, discapacidad, responsabilidades familiares o residencia en zonas rurales; la mayor flexibilidad horaria, lo que previene el estrés y mejora la productividad empresarial; la reducción del absentismo laboral; el aumento de la motivación del personal; y la posibilidad de retener talento y trabajar con profesionales de diferentes localidades o países.

También se identifican ciertos inconvenientes asociados al teletrabajo. Entre los que se encuentran: el posible aislamiento de los trabajadores remotos; la aparición de nuevas patologías psicológicas; la dificultad para prevenir el acoso laboral, aprovechando las tecnologías utilizadas para teletrabajar y las redes sociales, que pueden generar daño de forma exponencial; el riesgo de que el espacio de trabajo coincida con el lugar donde se desarrolla violencia doméstica, lo que intensifica la violencia si la convivencia es más frecuente; el incremento del riesgo de invasión del trabajo digitalizado en la vida personal y familiar; y, la posibilidad de que el teletrabajo conduzca a un desbordamiento potencial de la jornada laboral, lo que resalta la importancia del derecho a la desconexión digital como una herramienta imprescindible para limitar el tiempo de trabajo y garantizar los descansos y las vacaciones. Destaca la dificultad de probar las horas extraordinarias debido a la falta de testigos, lo que hace necesario contar con pruebas documentales digitales. Asimismo, se observa una mayor dificultad para la promoción profesional de los trabajadores a distancia. Se advierte una tendencia a la disminución de

las condiciones laborales debido a la dilución de la reivindicación colectiva y la baja sindicalización, que impacta negativamente en las condiciones de trabajo. También se resalta la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores a constituir sus propias organizaciones o afiliarse a las organizaciones de su elección y a participar en sus actividades.

Este análisis precede a una detallada exploración de la prevención de riesgos, un elemento conflictivo que ha sido relevante desde los tiempos del trabajo a domicilio. Cobra especial interés en relación con los riesgos de exposición a pantallas de visualización o la dificultad de prevenir el acoso dentro de trabajo aprovechando las tecnologías que se utilizan para teletrabajar, así como de las redes sociales que suponen un daño exponencial. El anonimato que pueden facilitar las comunicaciones electrónicas puede incrementar el acoso. El *Grooming* o difusión de imágenes sexuales, obtenidas legítimamente en el contexto de una relación sexual consentida que se rompe (*revenge porn*), la amenaza de difundir imágenes ilícitamente obtenidas buscando ventajas sexuales (sextorsión) o si la agresión tiene un componente sexista (*sexist hate speech*).

La mejora normativa es necesaria para garantizar y potenciar el uso de medios digitales en el ejercicio de la acción sindical. Además, se evidencia la existencia de un trabajo atípico feminizado, donde las mujeres buscan conciliar el trabajo con las responsabilidades derivadas del cuidado de hijos o familiares.

Desde una perspectiva procesal, se aborda el refuerzo del principio de voluntariedad del trabajador reconocido en los artículos 5 a 8 de la Ley 10/2021, a través de la introducción de una modalidad procesal especial en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Se introduce el artículo 318 bis que establece la "tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación

del trabajo a distancia". Los autores comparten la ubicación sistemática de esta modalidad procesal especial en el Capítulo V "Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente". Sin embargo, critican su inclusión en la Sección IV, ya que consideran que existe una diferencia significativa en cuanto a la naturaleza del objeto procesal de la nueva modalidad procesal especial sobre trabajo a distancia, que implica una solicitud de la persona trabajadora que es denegada por la empresa, y en respuesta a esta negativa se presenta una demanda judicial para obtener un derecho. En contraste, la modalidad procesal con la cual comparte sección, referente a la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o derivadas de fuerza mayor, implica que la empresa unilateralmente adopta una medida de flexibilidad interna que es impugnada judicialmente por la persona afectada, con el objetivo de que sea declarada nula o injustificada.

La obra examina los derechos relacionados con el uso de medios digitales, centrándose en el derecho a la intimidad, la protección de datos y la desconexión digital. Se analizan los derechos colectivos, especialmente el derecho de representación en la empresa. Culmina con la exposición de las facultades de organización, dirección y control empresarial en esta modalidad de prestación laboral. Dedicar un capítulo a describir la regulación laboral excepcional del trabajo a distancia en el contexto de la pandemia causada por el Covid-19, se incluyen reflexiones relevantes sobre la relación jurídica de Seguridad Social, con especial

atención a las contingencias profesionales en accidentes y enfermedades.

El estudio concluye con una reflexión sobre el teletrabajo transnacional, criticando la falta de normativa al respecto y reflexionando sobre la competencia judicial internacional y la ley aplicable en esta materia. La obra se completa con una exhaustiva bibliografía que abarca monografías, artículos y capítulos de libros dedicados al teletrabajo y al trabajo a distancia publicados por autores españoles.

En síntesis, se puede afirmar que este estudio conforma un análisis exhaustivo y riguroso de todas las facetas del trabajo a distancia, abordadas con gran detalle por parte de los autores, quienes no descuidan la relevancia práctica de la cuestión. En definitiva, esta obra cumple con el propósito de ilustrar y arrojar luz sobre el contenido general y los aspectos más problemáticos asociados al trabajo a distancia.

ANTONIO MEGÍAS-BAS

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Universidade de Vigo

antonio.megias@uvigo.gal