

Novas tecnoloxías e integración da vida persoal, familiar e laboral: unha breve análise do teletraballo na Administración pública galega²

Nuevas tecnologías e integración de la vida personal, familiar y laboral: un breve análisis del teletrabajo en la Administración pública gallega

New technologies and work life blending: telework in the Galician public Administration

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

Prof.^a axudante doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Santiago de Compostela
alicia.villalba@usc.es

Recibido: 06/12/2017 | 12/06/2018

Resumo: A irrupción das novas tecnoloxías da información e da comunicación supuxo o detonante dun cambio radical na forma de traballar. A falta de adaptación dun ordenamento xurídico que, como de costume, tende a evolucionar máis lentamente que a sociedade que lle incumbe regular impide extraer o máximo proveito do estado da técnica. A supresión de postos de traballo derivada desta transformación só pode verse compensada mediante fórmulas que permitan utilizar as novas tecnoloxías para conservar os existentes, e mesmo para crear outros novos. Nese senso, convén valorar as posibilidades do teletraballo como prestación de servizos baseada no uso intensivo das novas tecnoloxías da información e da comunicación, para o cal se analizará a súa regulación na Administración pública galega.

Palabras clave: Novas tecnoloxías da información e da comunicación, traballo a distancia, teletraballo, emprego público, Administración pública galega.

Resumen: La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación ha supuesto el detonante de un cambio radical en la forma de trabajar. La falta de adaptación de un ordenamiento jurídico que, como de costumbre, tiende a evolucionar más lentamente que la sociedad que le atañe regular impide extraer el máximo provecho del estado de la técnica. La supresión de puestos de trabajo derivada de esta transformación solo puede verse compensada mediante fórmulas que permitan utilizar las nuevas tecnologías para conservar los existentes, e incluso para crear otros nuevos. En ese sentido, conviene valorar las posibilidades del teletrabajo como prestación de servicios basada en el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, para lo cual se analizará su regulación en la Administración pública gallega.

Palabras clave: Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, trabajo a distancia, teletrabajo, empleo público, Administración pública gallega.

Abstract: The emergence of new information and communication technologies has changed the way of work. The lack of a regulation adapted to this situation shows a Labour Law, whose progression is usually



slower than the evolution of the society regulated. This situation prevents the full benefit from the technical state of the art. The job losses caused by this transformation can only be offset by the implementation of measures allowing the use of new technologies in order to preserve the existing jobs. In this way, the possibilities of teleworking, as provision of services based on the intensive use of new information and communication technologies, should be evaluated by looking its regulation into the Galician public Administration.

Keywords: New information and communication technologies, remote working, teleworking, public employment, Galician public Administration.

Sumario: 1 Introducción. 2 Teletraballo e emprego. 2.1 O teletraballo como medida de corresponsabilidade. 2.2 O teletraballo como medida de integración. 3 Teletraballo e sociedade. 4 O teletraballo na Administración pública de Galicia. 5 Conclusións. 6 Bibliografía.

1 INTRODUCCIÓN

O obxecto deste estudo parte do que xa pode considerarse un lugar común, cal é a transformación das relacións laborais e colectivas de traballo que se está a vivir durante as primeiras décadas deste século. De entre os factores determinantes da devandita transformación destaca, sen lugar a dúbidas, o uso intensivo das novas tecnoloxías da información e da comunicación.

Certamente, abordar o desenvolvemento tecnolóxico como catalizador da evolución do dereito do traballo non constitúe ningunha novidade, xa que este se erixiu en xénese das sucesivas revolucións industriais acaecidas a partir de mediados do século XIX, desde a que tivo como xerme a aplicación fabril da máquina de vapor ata a cuarta revolución industrial na que está inmersa esta época. Porén, esta última caracterízase pola utilización dunha tecnoloxía apta para, entre outros usos, reformular os procesos produtivos co fin de facelos autónomos, devindo prescindible non só a man de obra física, baseada na forza do traballador, senón tamén aqueloutra menos tanxible, substituíndo a intelixencia humana pola artificial. En suma, os froitos do enxeño humano corren o risco de suplantar as habilidades intelectuais que traballadores cualificados puñan ao servizo da empresa. Velaí o detonante do recente drama, que atopou nas relacións de traballo o escenario idóneo onde representarse con maior crueza.

Malia ameazar con maiores estragos, a actual revolución industrial comparte unha consecuencia coas precedentes, como é o feito de deixar en evidencia a incapacidade do ordenamento xurídico para responder á nova realidade que lle incumbe regular. Outrora, un ordenamento xurídico baseado nos postulados liberais mostrouse incapaz de dar unha solución axeitada á situación en que se atopaban os novos membros do proletariado, o que xustificou, tras as convulsións sociais por todos coñecidas, a creación do dereito do traballo como rama autónoma nacida para protexer o contratante débil.

Pois ben, como no seu momento a máquina de vapor, na actualidade a aplicación das novas tecnoloxías da información e da comunicación na empresa está a supor unha transformación radical da prestación de servizos. Lonxe de constituír un mero instrumento tendente a facilitar a súa execución, as posibilidades que ofrecen estas novas tecnoloxías deron pé á creación de novos nichos de emprego, chegando a transformar ademais os empregos xa existentes. Xorden así novos postos de traballo da man de iniciativas tales como a creación de empresas de base tecnolóxica, os cales exixen man de obra cualificada tendo en conta a súa especialización funcional. Tamén aparecen outros cun contido funcional máis tradicional, pero que non sobrevivirían de non ser posible desempeñar a prestación de traballo a distancia.

Ao mesmo tempo, a aplicación das novas tecnoloxías da información e da comunicación na empresa incide noutros retos da sociedade actual fronte aos cales o dereito do traballo non pode

permanecer alleo. Cabe aludir aos cambios demográficos que poñen en perigo a subsistencia do sistema de previsión social vixente a causa do envellecemento da poboación europea; tamén os problemas ambientais, que requiren unha redución das actividades que ocasionan a emisión de gases contaminantes á atmosfera; e, por suposto, a integración no mercado laboral en pé de igualdade de todas as persoas traballadoras.

Tras comezar este limiar describindo unha sociedade caracterizada polo avanzado da súa tecnoloxía, cómpre incorrer nun paradoxo, ao recoñecer que os devanditos avances coexisten coa situación de discriminación que aínda sofre a muller no mercado laboral. Unha das causas que dificultan a empregabilidade da muller é a asunción de responsabilidades familiares, xa que tradicionalmente lle foi asignado o rol de cuidadora das persoas dependentes pertencentes ao seu contorno. A citada causa segue a constituír un obstáculo no desenvolvemento da súa carreira profesional, a pesar dos esforzos que o lexislador e a negociación colectiva levaron a cabo a prol da construción dun corpus xurídico chamado a garantir a conciliación da vida persoal, familiar e profesional. Non obstante, a previsión de medidas que supoñan o afastamento temporal da muller da súa profesión fan que a miúdo o seu desfrute afecte negativamente á súa promoción profesional, aspecto que explica o escaso atractivo que teñen tales medidas entre o persoal pertencente ao sexo masculino.

A insuficiencia das medidas de conciliación tradicionais, xunto co fracaso das políticas de corresponsabilidade na asunción das responsabilidades domésticas, constitúe o punto de partida dunha investigación que acomete a utilidade que pode comportar a aplicación das novas tecnoloxías da información e da comunicación na elaboración dun novo modelo conciliatorio que permita asumir de xeito igualitario as responsabilidades familiares sen que iso comporte unha paréntese no desenvolvemento da carreira profesional das persoas traballadoras. Con esa intención, estúdase a regulación dunha forma específica de traballo a distancia baseado no uso intensivo das novas tecnoloxías da información e da comunicación: o teletraballo.

A teor da cláusula II do Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo do 16 de xullo de 2002, considérase como tal a “forma de organización e/ou execución do traballo, que utiliza a tecnoloxía da información, no contexto dun contrato ou relación de traballo, onde o traballo, que tamén podería ser executado no local do empresario, é realizado fóra dese local, de conformidade cos termos acordados”. Trátase, pois, dunha especie pertencente ao xénero do traballo a distancia, regulado a día de hoxe no artigo 13 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores –en diante, ET–, segundo o cal “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”.

Procede advertir a ausencia de calquera alusión ao uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación no texto estatutario, trazo propio do teletraballo obxecto deste estudo², malia que a exposición de motivos da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, pola que se modificou o dito artigo, si a inclúe³. O que caracteriza o xénero é a prestación de servizos executada nun lugar distinto do centro de traballo da empresa, lugar que pode ser o domicilio do traballador ou outro distinto, razón pola cal cabe tamén distinguir diversos tipos de teletraballo. En primeiro termo está o teletraballo a domicilio, modalidade máis axeitada para a persoa que asume unha tarefa de coidado que a obriga a permanecer no fogar. En segundo termo, cabe facer referencia ao teletraballo prestado nun centro comunitario, alternativa cuxa gran vantaxe radica en evitar o desprazamento de persoas traballadoras ata as

grandes urbes, eludindo os problemas vencellados ao tráfico, á contaminación e á especulación urbanística que iso xera. En terceiro lugar, cómpre aludir ao teletraballo móbil ou itinerante, modalidade que a día de hoxe fai posible a proliferación de dispositivos móbiles compactos que permiten unha total conectividade de quen os utiliza en calquera lugar dotado de cobertura⁴. Tendo as tres modalidades algunha utilidade vinculada á conciliación da vida persoal e familiar, sobra admitir que a primeira delas é a que maiores vantaxes ofrece nese sentido.

Ademais do uso intensivo das novas tecnoloxías da información e da comunicación, o que singulariza o teletraballo obxecto de estudo é a súa implantación voluntaria, xa que se debe utilizar para canalizar unha prestación de servizos que ben podería ser executada nos locais da empresa. De aí a súa ductilidade como instrumento apto para transformar a prestación de servizos ata adaptala ás necesidades do persoal con responsabilidades familiares, finalidade á que se dirixiu principalmente a súa implantación na Administración pública de Galicia.

2 TELETRABALLO E EMPREGO

Partindo do carácter voluntario que preside a regulación do traballo a distancia, segundo o cal nin a empresa nin a persoa traballadora estarán obrigadas a aceptar unha prestación de servizos que revista esta modalidade, decidiuse enfocar o seu estudo como un dos instrumentos a través dos cales o empregador puidese fomentar a corresponsabilidade no coidado da familia, co fin de desenvolver un comportamento socialmente responsable. Definida a responsabilidade social empresarial como a integración voluntaria por parte das empresas das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e nas súas relacións cos seus interlocutores⁵, cabería colixir que un comportamento socialmente responsable das administracións públicas sería aquel en que se tivesen en conta intereses cuxa titularidade lles corresponde aos membros que conforman esa entidade empresarial e a sociedade no seu conxunto.

Ante a hipótese que postula o teletraballo como medida de adopción voluntaria susceptible de permitir a consecución dos devanditos obxectivos, estimouse oportuno considerar a súa virtualidade como instrumento capaz de cumprir cos obxectivos ligados ao comportamento socialmente responsable da Administración pública.

2.1 O teletraballo como medida de corresponsabilidade

A aplicación interna da responsabilidade social empresarial, que ten que ver fundamentalmente co maior benestar posible dos recursos humanos que a compoñen⁶, pódese desenvolver a través da aplicación de medidas orientadas a garantir o desenvolvemento da vida profesional das persoas traballadoras en harmonía coa súa vida persoal e familiar. Dentro delas destacan as políticas empresariais orientadas á conciliación da vida laboral, persoal e familiar, así como as destinadas á integración de certos colectivos cuxa profesionalización se ve obstaculizada polas súas circunstancias particulares. A implantación do teletraballo nas administracións públicas pode manifestarse como un medio óptimo para acadar estes obxectivos, xa que lle permite ao persoal facerse cargo das súas responsabilidades familiares sen desvincularse da esfera laboral. No entanto, a súa correcta utilización como medida de conciliación supeditase ao cumprimento de certas condicións.

Estriba a primeira na existencia dun posto de traballo que permita a súa execución a distancia, polo cal esta nunca poderá erixirse nunha medida dispoñible para todas as persoas traballadoras. Mesmo sen poder concibirse como unha medida de aplicación xeral, a utilidade que pode brindar, especialmente en postos de traballo que pola súa especialización requiran unha maior

autonomía por parte de quen os desempeña –os cales, por outra parte, teñen maiores posibilidades de sobrevivir ao proceso de supresión de postos de traballo a través da robotización–, aconsella tela en conta, sempre e cando se reúnan as restantes condicións.

A segunda atinxe ao persoal destinatario da medida, que debe presentar un perfil que lle permita desenvolver as súas funcións baixo esta modalidade de prestación de servizos, descartando os expertos os que presenten certa adicción ao traballo⁷, xa que o illamento e a falta dun horario ríxido pode pór en risco a súa saúde. Tampouco se considera aconsellable propiciar esta especie de traballo a distancia a persoas cuxas circunstancias fagan escasamente recomendable o seu afastamento do lugar de traballo. Pode citarse, a título meramente exemplificativo, a situación de quen presente algún tipo de diversidade funcional. Por conseguinte, a concesión dun réxime de teletraballo a unha persoa con problemas de saúde debe supeditarse á conveniencia da súa aplicación, é dicir: se a persoa traballadora presentara problemas de mobilidade que puidesen ser esquecidos a través da prestación de servizos telemática e o posto de traballo e a súa forma de ser aconsellasen o recurso a esta, a medida poderíase reputar axeitada. En cambio, de aplicarse a unha persoa con problemas psicolóxicos susceptibles de ser agravados a través do illamento que comporta o teletraballo, non o sería. Tampouco sería adecuado proporlle a unha persoa traballadora que sofre de acoso no traballo que pasase a prestar servizos en réxime de teletraballo. Neses supostos, non debe ser a vítima senón o agresor o que vexa modificada a súa rutina laboral e a quen, en consecuencia, cabería relegar a unha situación temporal ou definitiva de teletraballo, pero a voluntariedade que preside a súa regulación exixirá a anuencia desta, agás que se tipifique como sanción no convenio colectivo.

A terceira ten relación co xeito a través do cal a empresa debe controlar o cumprimento da prestación do traballador. Neste senso, a correcta implantación do teletraballo require un cambio na cultura empresarial que supoña mudar a supervisión da forma de prestar servizos, focalizando o interese nos obxectivos acadados pola persoa teletraballadora⁸. O anterior supón, por descontado, exixir que a empresa leve a cabo unha determinación razoable dos obxectivos a acadar, que se adecúen aos que poida obter unha persoa despregando un nivel de rendemento medio, sen prexuízo de que poda incentivarse un maior rendemento que non poña en perigo a súa saúde física ou psicolóxica. A devandita fixación de obxectivos deberá ter en conta tamén o efectivo desfrute dos períodos de descanso a que teña dereito a persoa teletraballadora, de xeito que deberá adaptarse o nivel de exixencia ás circunstancias particulares que atravesese unha determinada persoa nun momento concreto da súa vida. A modo de exemplo, non cabe supeditar a percepción de boa parte da retribución da persoa teletraballadora durante as súas vacacións á consecución duns obxectivos que, evidentemente, non pode acadar se as disfruta de xeito efectivo⁹. O contrario suporía vulnerar os dereitos laborais a través da incorrecta implantación dunha medida teoricamente orientada a acadar unha mellor conciliación da vida persoal e profesional.

O mesmo sucede de ofrecerse a posibilidade de teletraballar como unha alternativa ao desfrute de permisos como os de maternidade, paternidade, lactación, etc. Así, en cuarto lugar, cómpre garantir en todo caso o desfrute efectivo dos permisos vinculados á maternidade e paternidade, quedando o teletraballo relegado a unha medida que debe entrar en xogo unha vez que os primeiros sexan esgotados.

Esta proposta segue o camiño enfilado no seu momento polo lexislador portugués coa promulgación da Lei 120/2015, de 1 de setembro, pola que se pretende reforzar os dereitos de maternidade e paternidade¹⁰, reformando o artigo 166.3 do *Código do Trabalho*¹¹ no senso de conferir o dereito a exercer a súa actividade en réxime de teletraballo aos que teñan fillos de ata

tres anos, namentres esa situación sexa compatible coa actividade desempeñada e a entidade patronal conte con recursos e medios para facelo. Trátase así dun dereito engadido que, en dicir da doutrina, “actúa a modo de prolongación da licenza por maternidade ou paternidade, pero sen cargas para o sistema de Seguridade Social e sen perda de salario”¹².

A quinta condición consiste en promover o teletraballo como unha medida de conciliación que avogue pola corresponsabilidade na asunción das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares. Na construción da hipótese de partida deste estudo apuntábase o desequilibrio na aceptación destas, que, en parte, atopaba explicación na tradicional distribución de roles entre o home e a muller, pero tamén na inconveniencia de desfrutar dalgunhas medidas de conciliación que comportaban un indesexable afastamento da vida profesional por parte de quen as disfruta. Acontece isto coas excedencias, medidas en virtude das cales o solicitante deixa de traballar e, en consecuencia, de percibir o seu salario durante un período de tempo prolongado. De existiren medidas como o teletraballo, que permitan aliviar o deber de presenza no centro de traballo sen chegar a supor un total afastamento de quen a solicita do mundo laboral, nin provocar unha perda de ingresos, o persoal contaría con menos argumentos para eludir a asunción de responsabilidades familiares, posibilitando que estas non recaian integramente sobre os membros da familia de sexo feminino.

Sendo estas as principais vantaxes deducidas da implantación do teletraballo na empresa como medida de conciliación, convén apuntar que unha das principais desvantaxes, desde esta perspectiva interna, consiste precisamente no illamento masivo das mulleres traballadoras ao que puidera dar lugar unha aplicación do teletraballo que afectase fundamentalmente ao persoal pertencente ao sexo feminino. É de advertir que este proceso se podería converter nunha variante renovada do traballo a domicilio en condicións precarias que padeceu boa parte da poboación feminina durante o século pasado.

En definitiva, cómpre incidir na finalidade conciliatoria do teletraballo, ata agora ausente na regulación legal prevista no artigo 13 ET¹³, pero acollida na proposta de Directiva do Parlamento Europeo e do Consello relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores, pola que se deroga a Directiva 2010/18/UE do Consello, do 26 de abril de 2017 [COM(2017) 253 final]¹⁴. O reto, porén, estriba en superar o concepto tradicional de conciliación a prol da integración da esfera persoal e profesional das persoas traballadoras, reto cuxa consecución permite ambicionar unha correcta aplicación das novas tecnoloxías no traballo.

2.2 O teletraballo como medida de integración

Como segundo aspecto vencellado á dimensión interna de responsabilidade social das administracións públicas, valorouse a implantación do teletraballo como instrumento apto para a integración das persoas que, polas súas circunstancias persoais, atopen algunha dificultade para inserirse no mercado laboral. Varias son as causas que poden impedirlo.

Padecer unha situación de violencia de xénero a mans da súa parella é unha delas. Desde hai anos, o citado *Código do Trabalho* portugués prevé a posibilidade de que a vítima de violencia doméstica desempeñe o seu labor baixo este réxime, non podendo negarse a empresa a atender a súa solicitude agás incompatibilidade debidamente acreditada (artigo 166.3). Polo de agora, o ET non inclúe ningunha disposición ao respecto, quedando en mans da negociación colectiva a posibilidade de pactar esta especial protección. Non obstante, conviría suprimir a exigencia de que a vítima abandone o fogar familiar, presente na norma lusa, a risco de agravar a súa situación. Procede opor, en cambio, un salientable inconveniente a esta medida, como é o illamento

da vítima, que pode agravarse a través dun abuso desta modalidade de prestación de servizos. Para evitalo, cabería recomendar a súa regulación con carácter subsidiario a outras medidas xa recollidas no ET, como pode ser a reorganización do tempo de traballo da vítima (artigo 37.8) ou o seu traslado a outro centro (artigo 40.4 ET), de decantarse ela por esta última posibilidade no canto da de teletraballar.

De ser a atención de responsabilidades familiares o óbice da integración da muller no traballo, tamén se considera aconsellable facilitar na medida do posible o teletraballo como medida tendente a compatibilizar ambas as necesidades. Nese senso, cabe traer a colación recentes reformas levadas a cabo en Estados pertencentes á Unión Europea, como Polonia, onde desde 2014 se incentiva a contratación en réxime de teletraballo dunha persoa desempregada que deixou o seu posto para atender o coidado dunha filla ou fillo menor de seis anos ou dunha persoa dependente¹⁵.

Emporiso, malia a favorable acollida doutrinal desta medida, cómpre recordar a necesidade de que os citados postos de traballo revistan unhas condicións dignas, equivalentes aos postos de corte presencial, así como a necesidade de avogar en todo momento polas políticas de coresponsabilidade. O contrario suporía fomentar unha “inserción laboral feminina a domicilio”, privando así o persoal de sexo feminino do recomendable contacto social que proporciona a convivencia no traballo, illándoo fronte ás posibilidades de información e acción colectiva en que se baseou tradicionalmente o dereito do traballo. O afastamento da muller do centro de traballo só sería desexable, en consecuencia, de concibirse como unha medida temporal e de desfrutarse en pé de igualdade cos traballadores de sexo masculino que tamén teñan responsabilidades familiares. Procede, por tanto, pór esta medida en relación co preceptivo desfrute dos permisos ligados á atención de responsabilidades familiares, a risco de relegar a muller traballadora a un plano invisible. Porén, cómpre recoñecer que se atopou un obstáculo a esta finalidade, cal é a denominada fenda dixital de xénero, cuxa superación exige garantir o acceso á rede pero tamén fornecerlles ás traballadoras os coñecementos necesarios para sacarlles o máximo partido ás novas tecnoloxías¹⁶.

3 TELETRABALLO E SOCIEDADE

Ao abordar a responsabilidade social das administracións públicas, foron deixados á marxe os comportamentos que teñen como suxeito pasivo a sociedade no seu conxunto. Como instrumento idóneo para evitar o desprazamento e mesmo a migración de persoas, procede apuntar tres obxectivos susceptibles de ser acadados a través dunha correcta implantación do teletraballo.

O primeiro non é outro que evitar os desprazamentos en vehículos de motor. De sobra é sabida a medida en que contribúen a contaminar a atmosfera as emisións de CO₂ dos vehículos nos cales se transporta a diario un notable número de persoas ao acudir ao seu posto de traballo e volver del. Evitar desprazamentos innecesarios constitúe, pois, o primeiro paso que se debe dar para reducir a emisión de gases de efecto invernadoiro provocados por particulares.

O segundo estriba na prevención de accidentes de tráfico. Non en van destaca a doutrina o conveniente que resultaría reducir os desprazamentos aos estritamente imprescindibles para evitar os accidentes de traballo *in itinere*¹⁷, é dicir, os ocasionados ao ir ao traballo e ao regresar del. Nese senso, cabería destacar esta vantaxe para os teletraballadores, pero tamén para calquera posible implicado no sinistro.

O terceiro consiste en lograr unha distribución da poboación máis equilibrada entre as grandes urbes, as pequenas cidades e o rural. Atopar un emprego á marxe da agricultura nas zonas rurais e, mesmo, postos de traballo altamente especializado en pequenas cidades non é sinxelo, feito que obriga a boa parte da poboación a morar nos grandes núcleos urbanos. Un xeito de acadar unha maior implantación da poboación noutros territorios pasa por permitir, na medida do posible, a prestación de servizos desde eles.

Nin que dicir ten que os anteriores retos, aos que se enfronta a sociedade no seu conxunto, semellan máis sinxelos de acadar a través dunha correcta integración da vida persoal e familiar levada a cabo de xeito compartido entre as persoas traballadoras de ambos os dous sexos. Velaquí como unha política laboral en principio destinada á traballadora pode redundar en beneficio do conxunto da sociedade, mentres estea correctamente deseñada e saque proveito das inmensas posibilidades que ofrece o estado da técnica actual. Así, dous obxectivos *a priori* inconexos, como a igualdade de xénero e o coidado do medio ambiente, vincúlanse a prol dun comportamento socialmente responsable, de maneira tal que a procura dun contribúe ao alcance do outro.

Con fundamento nas anteriores conclusións, propúgnase a implantación responsable do teletraballo como medida de vangarda tendente a mellorar o estatuto xurídico e económico da muller, xa que: a) permite superar o concepto de conciliación para integrar a asunción de responsabilidades familiares co desempeño do posto de traballo, evitando o estancamento profesional que supuñan as medidas tradicionais; b) posibilita a inserción laboral dos que presenten algunha circunstancia persoal incompatible coa prestación presencial de servizos; e c) propicia a consecución dun maior benestar social derivado dunha maior calidade ambiental e dunha distribución máis razoable da poboación ao longo do territorio.

4 O TELETRABALLO NA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE GALICIA

Tras ter extraído, con carácter xeral, as vantaxes e os inconvenientes desta nova maneira de traballar baseada no uso intensivo das novas tecnoloxías da información e da comunicación, na corresponsabilidade na asunción das tarefas familiares, no respecto dos seus dereitos laborais, na salvagarda do medio ambiente e na procura dunha distribución territorial da poboación sostible, interesa ilustrar a implantación deste nas administracións públicas acudindo a un caso específico, como é o da Administración pública de Galicia.

En concreto, a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia¹⁸, prevé no seu artigo 107 a posibilidade de que os empregados públicos realicen todas as funcións do seu posto de traballo ou algunhas delas fóra das dependencias da Administración pública en que estean destinados mediante o emprego das novas tecnoloxías, coa condición de que concorran os presupostos que fagan razoable acudir ao teletraballo, é dicir: a) existencia dun posto de traballo cuxa natureza permita o seu desempeño desta guisa, e b) garantía da prestación correcta dos servizos. No que atinxe aos supostos e requisitos que deben concorrer para acudir ao teletraballo, o lexislador galego remite ao desenvolvemento regulamentario.

Este foi levado a cabo a través da Orde do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia –en diante, “a orde”– e a Resolución conxunta do 8 de agosto de 2014, da Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa e da Dirección

Xeral da Función Pública, pola que se ditan as instrucións relativas ao desenvolvemento da Orde do 20 de decembro de 2013 pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia –en diante, “a resolución”–. É, en concreto, o artigo 13 da orde o encargado de regular a modalidade de prestación do servizo en réxime de teletraballo, entendéndose por tal aquela en que “o persoal empregado público desenvolva as tarefas asignadas ao seu posto de traballo fóra das dependencias da Administración autonómica, mediante o emprego das novas tecnoloxías”. Na propia definición contense unha alusión á finalidade primordial a alcanzar a través da súa implementación, consistente en “acadar unha maior eficiencia na xestión pública, contribuíndo á conciliación da vida familiar e laboral”.

Para solicitar a prestación de servizos en réxime de teletraballo, non abonda con que o empregado estea en activo, senón que se exige que reúna unhas características que denoten a súa capacidade para desempeñar as funcións inherentes ao posto de traballo en cuestión, amén da posesión dos coñecementos informáticos suficientes exigidos para teletraballar. En concreto, debe reunir unha antigüidade igual ou superior aos dous anos de servizo no posto de traballo para o que se solicita o teletraballo, ou acreditar unha experiencia por prestación de servizos en postos con funcións e tarefas análogas ás do posto para o que se solicita o devandito dereito¹⁹.

O recoñecemento deste dereito supeditase tamén á natureza e características do posto de traballo, que han de facelo susceptible de ser desempeñado a distancia a través das novas tecnoloxías²⁰ e de forma autónoma²¹. Tamén é requirida a disposición por parte do traballador dos instrumentos materiais pertinentes. Sobre este extremo, sorprende que o artigo 14. d) da orde exixa que o persoal dispoña dun “equipo informático básico” con acceso a Internet e acceso remoto á rede corporativa da Xunta de Galicia²² e dun lector de tarxetas, así como de teléfono móbil, que “non serán facilitados, en ningún caso, pola Administración da Xunta de Galicia”, equipos cuxo mantemento e reparación incumbe tamén ao empregado. O anterior leva consigo o risco de desprazar sobre a persoa teletraballadora custos inicialmente asumidos pola empregadora. Así, por exemplo, resulta frecuente estipular que sexa ela quen aporte os medios informáticos, quen se faga cargo do seu mantemento e dos gastos de electricidade, conexión á rede e demais que son inherentes á prestación de servizos a domicilio²³. Prácticas como as que se describen son as que converten aínda a día de hoxe o teletraballo nun nicho de emprego precario e que convén atallar.

En canto ao procedemento, as persoas interesadas deberán presentar a súa solicitude e a documentación pertinente ante o titular do centro directivo onde presten servizos, quen no prazo de quince días deberá emitir informe comprensivo dos seguintes extremos: a) sentido favorable ou desfavorable, “neste último suposto, debidamente motivado”, a petición da persoa interesada; b) cobertura das necesidades do servizo; c) designación dun supervisor; d) asignación de tarefas; e e) descrición da forma e dos medios de levar a cabo esta supervisión. A conciliación revélase como finalidade esencial da implantación do teletraballo cando, no suposto de existiren varias solicitudes na mesma unidade de traballo, se impón valorar preferentemente as solicitudes das persoas interesadas que cumpran os requisitos da flexibilización por razóns de conciliación da vida familiar e laboral.

A súa tramitación compételle á secretaría xeral/secretaría xeral técnica ou órgano equivalente das entidades públicas instrumentais do sector público (artigo 15.3 da orde), que emitirán resolución no prazo de tres meses contados a partir da presentación da solicitude, co informe

previo conxunto do centro directivo competente en materia de función pública e de avaliación e reforma administrativa, transcorrido o cal as solicitudes se entenderán estimadas.

A concesión do réxime de teletraballo ao persoal empregado público non poderá exceder un ano, sen prexuízo da súa prórroga se persisten as mesmas condicións que motivaran a súa concesión²⁴. Polo que atinxe á forma en que se desenvolverá a prestación de servizos, advírtese que as funcións non serán outras que as que o traballador viña desempeñando no seu posto de traballo habitual, agás “as ligadas á presenza física nas dependencias administrativas” (artigo 15.3 da orde). A prestación levarase a cabo en alternancia co traballo presencial, sen que se poidan efectuar máis de tres xornadas semanais en réxime de teletraballo non consecutivas, salvo que así o requiran as necesidades do servizo e así se faga constar no informe emitido polo centro directivo, sen que caiba fraccionar a xornada diaria de traballo en réxime de prestación do servizo na modalidade presencial e de teletraballo.

Durante a xornada dedicada ao teletraballo, a persoa teletraballadora deberá estar á disposición da Administración. En concreto, deberá ter activado o correo corporativo e o teléfono móbil, podendo ser requirida a súa presenza nas dependencias administrativas se así fose preciso polas necesidades do servizo. Co fin de garantir esta obriga, sinalarase o horario en que o traballador ou a traballadora deberá estar dispoñible na resolución de concesión²⁵.

Coa finalidade de garantir a correcta prestación de servizos dos empregados públicos que opten polo teletraballo, a Escola Galega de Administración Pública levará a cabo actividades formativas. De cara ao teletraballador, estas incidirán en materias tales como a protección de datos, a confidencialidade, os soportes telemáticos a empregar e a prevención de riscos laborais. É mester facer fincapé nesta última, xa que ao teletraballador se lle impón o deber de cumprir a normativa en materia de seguridade e saúde laboral, para o que se lle facilita a través da intranet un manual de información para teletraballador ou teletraballadora, ao cal conviría engadir de maneira preceptiva formación específica e personalizada.

Sostense esta posición, por máis que á solicitude deba achegarse un cuestionario relativo á autoavaliación de riscos laborais no teletraballo e, ademais diso, unha declaración relativa á información de riscos laborais no teletraballo, que implica o compromiso de adoptar as medidas de seguridade e hixiene que se conteñen no citado manual e as que, se é o caso, recomende o Servizo de Prevención de Riscos Laborais unha vez avaliado o cuestionario de autoavaliación. Así mesmo, prevese a posibilidade de acordar unha inspección presencial no domicilio do traballador, autorizada previamente, tendo en conta a especial protección da que é acreedor o ámbito onde se executa a prestación de servizos. Tamén se prestará asesoramento telefónico por parte do Servizo de Prevención de Riscos Laborais cando así se precise.

Pensando no persoal responsable de quen preste servizos en réxime de teletraballo, prevese facilitar unha formación orientada cara a técnicas de dirección por obxectivos, planificación e xestión. Este aspecto adquire especial relevancia tendo en conta que a propia instrución quinta da citada resolución lembra que os traballadores executarán a súa prestación por obxectivos, segundo as tarefas que sexan encomendadas pola persoa supervisora, que será a responsable de verificar o seu adecuado desempeño a través dos indicadores acordados e dos medios de seguimento da actividade que se establezan.

Xa por último, o carácter voluntario da prestación de servizos en réxime de teletraballoponse de manifesto na súa extinción. Así, poderá volverse á prestación tradicional por vontade do traballador, pero tamén por necesidades do servizo, por incumprimento dos obxectivos establecidos, así como por causas sobrevidas que alteren substancialmente as condicións e os requisitos que

motivaron a resolución de autorización²⁶. Ademais, o cambio de posto suporá tamén a perda do dereito ao teletraballo²⁷.

5 CONCLUSIÓN

A regulación exposta pon de manifesto que o teletraballo na Administración pública de Galicia foi esencialmente concibido como medida destinada a favorecer a conciliación da vida persoal e familiar das persoas empregadas. Só entre liñas é posible detectar outros obxectivos susceptibles de ser acadados a través da correcta aplicación desta novidosa maneira de traballar, como son a conservación do medio ambiente ou a prevención de accidentes e molestias derivados do exceso de tráfico de vehículos de motor. Tampouco se debe esquecer a utilidade que pode reportar como instrumento destinado a fixar poboación no rural, perseguindo a través del a imprescindible redistribución da poboación nesta comunidade autónoma.

Digna de eloxio é, porén, a regulación de aspectos tales como o establecemento de límites temporais tendentes a marcar unha conveniente alternancia entre teletraballo a distancia e traballo presencial. Non obstante, cómpre mellorar aspectos que avalan a posición de quen sostén a precariedade intrínseca de calquera modalidade de traballo a domicilio. En especial, debe evitarse a asunción de custos por parte da persoa teletraballadora, á que de ningún xeito lle incumbe facerse cargo dos gastos derivados do uso das novas tecnoloxías para traballar. No traballo por conta allea, é o empresario o encargado de facilitar os medios de produción, paradigma tradicional que non debe mudar co uso das novas tecnoloxías na relación laboral, a risco de reverter logros sociais acadados desde hai moito tempo.

Dito o anterior, non cabe senón recoñecer as posibilidades que o teletraballo pode ofrecer aos empregados da Administración pública de Galicia a prol da construción dun novo modelo conciliatorio que permita asumir de xeito igualitario as responsabilidades familiares e adaptar, na medida do posible, a prestación de servizos ás circunstancias de quen a executa, sempre e cando sexan respectados os límites que trazan a fronteira entre o traballo digno e o precario.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Canyelles i Pastor, J. M.^o 2011. «Responsabilidad social de las Administraciones Públicas», *Revista de Contabilidad y Dirección*, 13.
- Castaño Calado, C. 2008. «Nuevas tecnologías y género. La segunda brecha digital y las mujeres», *Telos: Cuadernos de Comunicación, Tecnología y Sociedad*, 75.
- Gil-Juárez, A.; Víttores, A.; Feliu, J., e Vall-Llovera, M. 2011. «Brecha digital de género: una revisión y una propuesta», *Teoría de la educación. Educación y cultura en la sociedad de la información*, 2.
- Jover Ramírez, C. 2013. «La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma», *Base de datos de Westlaw*, BIB 1515.
- Leonés Salido, J. M. 2000. «Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España», *Base de datos de Westlaw*, BIB 24.
- Mella Méndez, L. 2017. «El teletrabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral», *IUSLabor*, 2.
- Mella Méndez, L. 1998. «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», *Base de datos de Westlaw*, BIB 639.
- Muñoz Ruiz, A. B. 2012. «Trabajo a distancia», en I. García Perrote-Escartín y J. Mercader Uguina (ed.), *Reforma laboral 2012, Análisis práctico del RDL 2/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova.
- Purcalla Bonilla, M. A., e Preciado Domenech, C. H. 2013. «Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012», *Actualidad Laboral*, 2.
- Sierra Benítez, M.^o E. 2011. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Thibault Aranda, J. 2000. *El teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Villalba Sánchez, A. 2015. «Teletrabajo y responsabilidad social empresarial», en AA.VV. *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

NOTAS

- 1 Este traballo forma parte dos resultados do Proxecto de investigación do MINECO titulado “Nuevas (novísimas) tecnoloxías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: Aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R), cuxa investigadora principal é a Profª. Lourdes Mella Méndez.
- 2 Jover Ramírez, 2013: 23 y 24, e Muñoz Ruiz, 2012: 117.
- 3 Purcalla Bonilla e Preciado Domenech, 2013: 215.
- 4 Villalba Sánchez, 2015: 64.
- 5 Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 25 de outubro de 2011, relativa á Estratexia renovada da Unión Europea para 2011-2014 [COM(2011)681 final].
- 6 Canyelles i Pastor, 2011: 81.
- 7 Mella Méndez, 1998: 21.
- 8 Thibault Aranda, 2000: 46.
- 9 Como se deduce da Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 22 de maio de 2014, Asunto C-539/12, Z.J. R. Lock / British Gas Trading Limited.
- 10 http://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/70152047/details/normal?p_auth=FWaD5Mds (26-09-2017).
- 11 http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html (25-09-2017).
- 12 Mella Méndez, 2017: 3.
- 13 Mella Méndez, 2017: 2.
- 14 Mella Méndez, 2017: 1.
- 15 Mella Méndez, 2017: 3.
- 16 Castaño Calado, 2008: 24 e ss., e Gil-Juárez, Vítores, Feliu e Vall-Llovera, 2011: 25 e ss., entre outros.
- 17 Leonés Salido, 2000: 2.
- 18 DOG n.º 82, do 4 de maio de 2015.
- 19 Entenderase que concorre a dita circunstancia aínda que a prestación dos servizos sexa de forma interrompida nos últimos cinco anos, a teor da quinta instrución da resolución.
- 20 En concreto, o artigo 14.c) da orde considera como tales “o estudo e análise de proxectos, a elaboración de informes, asesoría, redacción e tratamento de documentos, inspección, xestión de sistemas de información ou análise e deseño de sistemas de información ou outros análogos que non requiran a prestación de servizos presenciais”, considerándose por tales aqueles en que “a prestación efectiva só queda plenamente garantida coa presenza física do/da empregado/a”. A quinta instrución da resolución engade aos anteriores a elaboración de ditames ou actas de inspección, a introdución de datos en bases de datos, e a tradución. Exclúense expresamente os que comporten a presenza do traballador, como os postos de atención directa ao público, os de oficinas de rexistros, aqueles cuxas funcións leven a necesidade continua de consulta e manexo de documentación física que conste en poder da Administración sempre que non caiba a súa consulta accedendo ás bases de datos da unidade ou ao seu escaneado, postos de persoal condutor, subalterno, técnicos ou administrativos de unidades con atención vinte e catro horas ou que desenvolvan a súa xornada laboral, de maneira permanente, fóra das dependencias administrativas: axentes forestais, gardacostas ou similares.
- 21 Quinta instrución da resolución.
- 22 Segundo a devandita instrución quinta da resolución, que reflicte a posibilidade de realizar unha proba técnica.
- 23 Xa que, con carácter xeral, lle incumben ao empregador a asunción dos custos de produción (Sierra Benítez, 2011: 233).
- 24 A solicitar cunha antelación mínima de dous meses.
- 25 Instrución quinta da resolución.
- 26 Art. 15.4 da orde.
- 27 Art. 13 da orde.