

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 páxs.

No ano 2020, a propagación da pandemia causada polo virus SARS-CoV-2 xerou a necesidade de implementar o traballo a distancia, especificamente o teletraballo, como medida para manter a actividade produtiva e de servizos sen requirir a presenza física no lugar de traballo. Durante o período 2020-2021 promulgouse lexislación de urxencia como resposta a unha situación excepcional que obrigou ao confinamento da sociedade nos seus fogares. Os sucesivos estados de alarma estableceron as primeiras disposicións relacionadas co traballo a distancia, que culminaron nunha normativa específica. Esta normativa, produto de certo diálogo social, materializouse inicialmente no Real decreto-lei 28/2020 e posteriormente, tras a súa tramitación como proxecto de lei, na Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia. É relevante destacar que a regulación desta forma de traballo en España estableceuse case 20 anos despois do Acordo Marco Europeo sobre o Teletraballo de 2002, o que evidencia a falta dun marco normativo europeo sólido nesta materia. Ademais, a regulación española chegou 25 anos despois da adopción do Convenio núm. 177 da OIT sobre traballo a domicilio en 1996, o cal foi ratificado de maneira limitada polos Estados, incluíndo o Reino de España. Aínda que o artigo 13 do Estatuto dos traballadores introduciu certas disposicións sobre o traballo a distancia na reforma de 2012,

España non ratificou o convenio ata o 25 de maio de 2022, con posterioridade á aprobación da Lei 10/2021. Foi a partir dese momento cando se estableceu un marco institucional adaptado á realidade e ás demandas sociais.

A obra obxecto desta recensión, publicada pola prestixiosa editorial Tecnos no ano 2022, aborda con brillantez e rigorosidade unha temática de gran importancia social, xurídica e económica, enriquecendo a súa análise cunha perspectiva práctica. É unha obra de gran interese, tanto para investigadores e profesionais especializados na materia, como para aqueles interesados en profundar no coñecemento desta modalidade de traballo.

Os autores desta obra posúen unha destacada traxectoria no ámbito xurídico. José Fernando Lousada Arochena ingresou na carreira xudicial en 1989 e, posteriormente, aprobou a oposición de promoción interna de maxistrado especialista da orde social en 2001. Actualmente, exerce na Sala do social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Dende 2013, é doutor en Dereito con premio extraordinario pola Universidade da Coruña, onde tamén é profesor de Dereito Procesual. Alexandre Pazos Pérez é profesor titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social na Universidade de Vigo e, dende 2023, desempeña o cargo de maxistrado suplente da Sala do social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Ricardo Ron Latas é profesor titular de Dereito do Traballo e Seguridade Social na Universidade da Coruña e, dende 2005, exerce como maxistrado suplente da Sala do social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

A obra, dividida en 16 capítulos, comeza cunha reflexión sobre a función social e económica que pode desempeñar o traballo a distancia e, concretamente, o teletraballo. Abórdanse os temas concretos a partir da definición, de maneira precisa, dos conceptos clave, tales como o traballo a distancia ou traballo a domicilio e teletraballo. Posteriormente, salíéntanse as dúas características fundamentais desta figura. Por unha banda, destácase o principio de igualdade no traballo a distancia e a prohibición

correspondente de discriminación, tanto en termos de xénero e discapacidade, como no referente á prevención do acoso e a violencia de xénero. Doutra banda, resáltase a importancia do principio de voluntariedade e acordo como base fundamental desta forma de organización laboral. Este aspecto resulta de gran interese, dado que pode xerar reclamacións relacionadas co acceso, a reversión e a modificación do teletraballo, os cales se analizan noutro capítulo de relevancia práctica evidente.

Aínda que se asocia o traballo a distancia co teletraballo, os autores analizan con claridade que o teletraballo se considera unha subespecie do traballo a distancia, caracterizada polo uso das novas tecnoloxías. Por tanto, non nos atopamos ante unha modalidade completamente nova de traballo, senón ante unha nova forma de traballo xurdida como resultado do progreso tecnolóxico. O traballo a domicilio, pola súa banda, enmárcase na Revolución Industrial, mentres que o teletraballo xorde no contexto da Revolución Tecnolóxica como apuntan os autores.

Aínda que o traballo a distancia desempeña funcións económicas e sociais significativas, os autores sinalan que non foron estas funcións as que impulsaron a nova regulación, senón máis ben a grave pandemia da COVID-19. A emerxencia sanitaria obrigou a adoptar o traballo non presencial como medida para manter a economía e minimizar os riscos para a saúde. Aínda que o retorno á normalidade reduciu considerablemente a cantidade de persoas e actividades que realizan traballo a distancia, a realidade é que moitas empresas incorporaron esta modalidade de traballo de maneira habitual, en combinación co traballo presencial, aproveitando o seu potencial para fomentar a conciliación entre a vida familiar e laboral. Con todo, persiste o problema fundamental da corresponsabilidade nos traballos de coidado. Ademais, o traballo a distancia foi adoptado como unha forma de facilitar o acceso laboral para as persoas con discapacidade, así como unha estratexia para fortalecer as

relacións laborais a nivel transnacional, entre outras posibilidades que ofrece esta modalidade de traballo.

Posteriormente, examínanse as "fontes reguladoras" a nivel internacional e europeo, especificamente o Acordo Marco Europeo sobre teletraballo e as súas problemáticas particulares. A continuación, analízanse as normas españolas e faise referencia á negociación colectiva.

Na obra realízase un minucioso exame do dereito á formación e promoción profesional no contexto do teletraballo, así como do deber característico de proporcionar e manter os medios técnicos necesarios, ademais da compensación e reembolso dos gastos correspondentes. Seguidamente, abórdase o tema do tempo de traballo, incluíndo o dereito ao horario flexible e as regras particulares sobre horas extraordinarias, traballo nocturno e rexistro horario.

Ademais, preséntanse diversos desafíos e problemáticas. Expóñense os aspectos positivos do teletraballo, entre os cales destacan: a redución de desprazamentos, o que implica aforro enerxético e diminución da contaminación ambiental; a diminución de custos para as empresas ao non requirir sedes físicas; a facilidade de acceso ao emprego para persoas con mobilidade reducida, discapacidade, responsabilidades familiares ou residencia en zonas rurais; a maior flexibilidade horaria, o que prevén a tensión e mellora a produtividade empresarial; a redución do absentismo laboral; o aumento da motivación do persoal; e a posibilidade de reter talento e traballar con profesionais de diferentes localidades ou países. Tamén se identifican certos inconvenientes asociados ao teletraballo. Entre os que se atopan: o posible illamento dos traballadores remotos; a aparición de novas patoloxías psicolóxicas; a dificultade para previr o acoso laboral, aproveitando as tecnoloxías utilizadas para teletraballar e as redes sociais, que poden xerar dano de forma exponencial; o risco de que o espazo de traballo coincida co lugar onde existe violencia doméstica, o que intensifica a violencia se a convivencia é máis frecuente; o incremento do risco de invasión do traballo dixitalizado na vida persoal e familiar; e

a posibilidade de que o teletraballo conduza a un desbordamento potencial da xornada laboral, o que resalta a importancia do dereito á desconexión dixital como unha ferramenta imprescindible para limitar o tempo de traballo e garantir os descansos e as vacacións. Destaca a dificultade de probar as horas extraordinarias debido á falta de testemuñas, o que fai necesario contar con probas documentais dixitais. Así mesmo, obsérvase unha maior dificultade para a promoción profesional dos traballadores a distancia. Advírtese unha tendencia á diminución das condicións laborais debido á dilución da reivindicación colectiva e a baixa sindicalización, que impacta negativamente nas condicións de traballo. Tamén se resalta a importancia de garantir o dereito dos traballadores a constituír as súas propias organizacións ou afiliarse ás organizacións da súa elección e a participar nas súas actividades.

Esta análise precede a unha detallada exploración da prevención de riscos, un elemento conflitivo que foi relevante dende os tempos do traballo a domicilio. Cobra especial interese en relación cos riscos de exposición a pantallas de visualización ou a dificultade de previr o acoso dentro de traballo aproveitando as tecnoloxías que se utilizan para teletraballar, así como das redes sociais que supoñen un dano exponencial. O anonimato que poden facilitar as comunicacións electrónicas pode incrementar o acoso. O *Grooming* ou difusión de imaxes sexuais, obtidas lexitimamente no contexto dunha relación sexual consentida que rompe (*revenge porn*), a ameaza de difundir imaxes ilicitamente obtidas buscando vantaxes sexuais (sextorsión) ou se a agresión ten un compoñente sexista (*sexist hate speech*).

A mellora normativa é necesaria para garantir e potenciar o uso de medios dixitais no exercicio da acción sindical. Ademais, evidénciase a existencia dun traballo atípico feminizado, onde as mulleres buscan conciliar o traballo coas

responsabilidades derivadas do coidado de fillos ou familiares.

Dende unha perspectiva procesual, abórdase o reforzo do principio de voluntariedade do traballador recoñecido nos artigos 5 a 8 da Lei 10/2021, a través da introdución dunha modalidade procesual especial na Lei reguladora da xurisdición social. Introdúcese o artigo 318 bis que establece a "tramitación en reclamacións sobre acceso, reversión e modificación do traballo a distancia". Os autores comparten a localización sistemática desta modalidade procesual especial no Capítulo V "Vacacións, materia electoral, mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo e dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente". Con todo, critican a súa inclusión na Sección IV, xa que consideran que existe unha diferenza significativa en canto á natureza do obxecto procesual da nova modalidade procesual especial sobre traballo a distancia, que implica unha solicitude da persoa traballadora que é denegada pola empresa, e en resposta a esta negativa preséntase unha demanda xudicial para obter un dereito. En contraste, a modalidade procesual coa cal comparte sección, referente á mobilidade xeográfica, modificacións substanciais das condicións de traballo, suspensión de contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas, produtivas ou derivadas de forza maior, implica que a empresa unilateralmente adopta unha medida de flexibilidade interna que é impugnada xudicialmente pola persoa afectada, co obxectivo de que sexa declarada nula ou inxustificada.

A obra examina os dereitos relacionados co uso de medios dixitais, centrándose no dereito á intimidade, a protección de datos e a desconexión dixital. Analízanse os dereitos colectivos, especialmente o dereito de representación na empresa. Culmina coa exposición das facultades de organización, dirección e control empresarial nesta modalidade de prestación laboral. Dedicar un capítulo a

describir a regulación laboral excepcional do traballo a distancia no contexto da pandemia causada pola COVID-19, inclúense reflexións relevantes sobre a relación xurídica de Seguridade Social, con especial atención ás continxencias profesionais en accidentes e enfermidades.

O estudo conclúe cunha reflexión sobre o teletraballo transnacional, criticando a falta de normativa ao respecto e reflexionando sobre a competencia xudicial internacional e a lei aplicable nesta materia. A obra complétase cunha exhaustiva bibliografía que abarca monografías, artigos e capítulos de libros dedicados ao teletraballo e ao traballo a distancia publicados por autores españois.

En síntese, pódese afirmar que este estudo conforma unha análise exhaustiva e rigorosa de todas as facetas do traballo a distancia, abordadas con gran detalle por parte dos autores, que non descoidan a relevancia práctica da cuestión. En definitiva, esta obra cumpre co propósito de ilustrar e dar luz sobre o contido xeral e os aspectos máis problemáticos asociados ao traballo a distancia.

ANTONIO MEGÍAS-BAS

Profesor Axudante Doutor de Dereito do Traballo e da
Seguridade Social
Universidade de Vigo

antonio.megias@uvigo.gal