

FRAGMENTO DE:

W. Sanguineti Raymond, “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva ley de trabajo a distancia”, en J. Baz Rodríguez (Director), **Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España**, Wolters Wluwer, Madrid, 2021, págs. 227-266.

B. El impacto de la digitalización y el surgimiento de formas nuevas de teletrabajar

Sobre el panorama del teletrabajo que pudiéramos llamar de “primera generación”, hasta aquí brevemente descrito, han incidido en el último decenio dos tipos de cambios de especial significación.

Cambios de orden tecnológico, en primer lugar, asociados a la digitalización cada vez mayor de la economía y el desarrollo exponencial de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y en particular de los dispositivos portátiles y las tecnologías *wireless* para el acceso y envío de datos *on line*, que han hecho posibles formas de ejecución de la prestación laboral y modelos de organización del trabajo impensables poco tiempo antes. La influencia de estas variables sobre el diseño tradicional de las actividades laborales se expresa a través de tres fenómenos confluyentes: a) la “desmaterialización”, “digitalización” o “virtualización” de un número cada vez más amplio de trabajos e incluso de fases enteras de los procesos de producción, que pueden ser desarrolladas ahora virtualmente sirviéndose de herramientas digitales;¹ b) la multiplicación de las tareas “desmaterializadas”, “digitales” o “virtuales” incluso dentro de los trabajos que por su naturaleza siguen requiriendo cierta dosis de presencialidad; y c) la posibilidad de que los trabajos, las fases de los procesos de producción y las tareas recién referidos se desarrollen desde cualquier lugar y en cualquier unidad de tiempo sirviéndose de dispositivos portátiles e inalámbricos y la tecnología de transmisión de datos antes referida, sin que ello suponga merma de su efectividad o una elevación de sus costes.

El juego combinado de estos fenómenos ha hecho posible una completa ruptura de la unidad de tiempo y espacio que ha caracterizado durante mucho tiempo el desarrollo de las actividades laborales. Esto supone que en la presente etapa no solo es posible desplazar el lugar de desarrollo de la prestación fuera de la sede de la empresa, como ocurría en el pasado, sino que tanto ese lugar como el ámbito temporal en el que el trabajo ha de desenvolverse se transforman en factores *líquidos*, susceptibles de ser moldeados a voluntad. Se abre con ello la posibilidad, en el fondo inédita hasta este momento, de trabajar “en cualquier momento y desde cualquier lugar”.² Pero esto no es todo. Adicionalmente es preciso tener en cuenta que, como consecuencia de esos mismos fenómenos, las propias fronteras entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, antes claramente delimitadas, se tornan igualmente líquidas o difusas, al ser posible una intercambiabilidad entre ambos antes desconocida o muy poco practicada. El trabajo no solo puede ser, así, total o parcialmente a distancia, sino también prestado de forma alternativa o indistinta tanto en el interior como desde el exterior de las instalaciones empresariales. Es más, a esto debe añadirse, como una tercera consecuencia de relieve, un cierto derrumbamiento de los confines entre ambas formas de trabajar, marcado por la posibilidad, abierta igualmente por las nuevas tecnologías, del desarrollo de prestaciones a distancia a continuación o más allá del período ordinario de desarrollo del trabajo. Es

¹ El término “desmaterialización” es utilizado por C. SPINELLI, *Tecnologie digitali ...*, cit., pag. 21. A través de él se alude al hecho de que “las ocupaciones y las tareas laborales implican cada vez más la comunicación y la transferencia de conocimientos y productos, símbolos y servicios informativos desde destinos remotos”, como se apunta en el informe conjunto OIT-EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, pág. 10.

² De acuerdo con la gráfica expresión utilizada por el informe citado en la nota anterior.

decir, añadidas al trabajo presencial.

Estos cambios de orden tecnológico han venido acompañados de otros igualmente relevantes en las estrategias empresariales y los usos sociales, que abogan en favor de una mayor fluidez en la fijación del espacio y el tiempo de desarrollo de la prestación laboral, así como de una adaptación flexible de ambas dimensiones a las circunstancias y necesidades de cada momento. Hacen así su aparición formas nuevas de organización del trabajo que dependen menos de la presencia física y la imposición de ritmos regulares y más de la asignación fragmentaria y flexible de tareas en función de objetivos, proyectos o resultados, para las cuales el dónde y el cuándo del desarrollo del trabajo adquieren una dimensión distinta, menos relevante en algunos casos, pero mayor en otros, abriendo así el camino, tanto para una adaptación flexible del trabajo a las necesidades de los individuos, como para sistemas que requieren que los trabajadores se encuentren permanentemente “en guardia” para atender desde cualquier lugar las necesidades de cada momento.³ Unos sistemas, estos últimos, que encuentran un espacio mayor para su aceptación debido al auge de una cultura organizativa basada en la corresponsabilización de los trabajadores respecto del alcance de los objetivos empresariales y el empleo de estrategias de gestión basadas la construcción de relaciones colaborativas y de confianza.

4

El resultado de todo ello es un enriquecimiento de la tipología del teletrabajo concebida en los años noventa. E incluso una transformación de su morfología.⁵ Este enriquecimiento viene marcado, antes que nada, por la apertura de la posibilidad cierta de que el mismo se lleve a cabo sin una ubicación y e incluso una ordenación temporal definidas y fijas. Emerge de tal modo un nuevo tipo de teletrabajo *de alta movilidad o flexible*,⁶ tanto desde el punto de vista espacial como temporal, imposible o sumamente difícil de ser desarrollado con fluidez en el pasado. A su lado es preciso tener en cuenta también la aparición formas de teletrabajo en régimen de alternancia distintas de las hasta entonces conocidas, en las que pueden sucederse prestaciones a distancia y prestaciones presenciales sin que exista un criterio o una fórmula previamente determinados y sin que las primeras tengan necesariamente carácter preponderante. Esto nos remite a una inédita modalidad de teletrabajo *ocasional, esporádico, no regular o no ordinario*, en tanto que desprovisto de los atributos de la regularidad y la predominancia que han caracterizado nuestra forma de entenderlo. Es más, a su lado es preciso tener en cuenta la aparición de otra forma no registrada de teletrabajo, al que puede asignarse la denominación de *adicional o suplementario* en tanto que compuesto por una serie de prestaciones o tareas añadidas a las que ordinariamente corresponden al trabajador, en este caso tanto a distancia como presencial, que le son requeridas más allá del espacio de desarrollo de su labor o el tiempo de trabajo convenido, bien por correo electrónico o telefónicamente, y que este asume informalmente desde donde se encuentre sin recibir a cambio por lo general una retribución adicional.⁷ O incluso por tareas asumidas espontáneamente por

³ Según se destaca en el informe de EUROFOUND, *Telework and ICT-base mobile work: Flexible working in the digital age*, 2020, págs. 3 y 14.

⁴ Como observa C. SPINELLI, op. cit., especialmente págs. 43-44.

⁵ Se sigue aquí la tipología de formas de teletrabajo propuesta por el informe de OIT-EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, citado en *supra* nota 17, pág. 5, aunque con el añadido propuesto por los autores citados en *infra* nota 23.

⁶ Denominado también *smart working* o *lavoro agile* dentro de la literatura especializada en lengua inglesa e italiana.

⁷ Vid. S. BOLOGNA y F. LUDICONE, “El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2018, núm. 5, pág. 533, quienes proponen distinguir entre el trabajo a distancia “sustitutivo” del trabajo presencial y el teletrabajo “adicional”, que es aquel que “excede la

los trabajadores más allá de lo exigible debido a sus expectativas personales, especialmente cuando el teletrabajo y su retribución se asocian al logro de objetivos o resultados.⁸

Es más, estudios realizados en los últimos años sobre la implantación del teletrabajo ponen de manifiesto que las formas nuevas de teletrabajo móvil o flexible y de teletrabajo ocasional o esporádico son más frecuentes de lo que pudiera pensarse, siendo el teletrabajo total o predominantemente desarrollado desde el hogar más escaso. Así, según datos proporcionados por EUROFOUND en un informe elaborado conjuntamente con la OIT a partir de una encuesta aplicada en 17 países, del 17 % de los trabajadores que declaran teletrabajar al interior de la Unión Europea, una cifra próxima al 10 % señala que lo hace unos días a la semana, no necesariamente fijados de antemano, en tanto que afirman llevar a cabo prestaciones a distancia móviles o flexibles cerca del 5 %, limitándose el teletrabajo desde el domicilio a algo menos del 3 % restante.⁹ Esto significa que casi el 60 % del teletrabajo existente en Europa es ocasional o esporádico y que una cifra próxima al 30 % es teletrabajo móvil o flexible, en tanto que el teletrabajo absoluta o mayoritariamente doméstico posee un impacto notablemente inferior. La importancia que adquiere el teletrabajo ocasional puede advertirse también, aunque con menos fuerza, en el caso de España, a través de los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa del año 2019. De acuerdo con estos, casi el 42 % de quienes trabajan desde casa, lo cual supone un total de 688.700 personas, indican que lo hacen de forma ocasional, por un número de días inferior a la mitad del total de los trabajados.¹⁰ No existe información, en cambio, sobre el impacto en España del teletrabajo móvil o flexible, ni tampoco del teletrabajo adicional o suplementario, en este caso por su carácter no reconocido e incluso oculto. Todo induce a pensar, sin embargo, que mientras el primero posee en nuestro país una incidencia limitada, el segundo se va extendiendo de forma paralela a la difusión de las tecnologías y los instrumentos de comunicación que lo hacen posible.

Este inesperado avance del teletrabajo ocasional no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que, según los estudios disponibles, se trata de la modalidad de teletrabajo que mejor se adapta a las necesidades e intereses de conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar de los trabajadores, en particular debido a la flexibilidad selectiva del lugar de trabajo que permite, y la que mejor balance de condiciones laborales proporciona a estos.¹¹ Además de ser aquella capaz de ofrecer resultados más positivos desde la

normal prestación de trabajo” en la sede. En la misma dirección, J. CRUZ VILLALÓN, “Teletrabajo y coronavirus ...”, cit., pág. 407, destacando cómo “hay trabajadores que formalmente no se les considera (...) teletrabajadores, pero que al final del día, o durante el fin de semana ejecutan algún tipo de trabajo en su domicilio, complementario del ejecutado en su centro de trabajo o bien preparatorio del mismo”.

⁸ Opera aquí la llamada “paradoja de la autonomía”, a la que hace referencia el informe de EUROFOUND citado en *supra* nota 19, pág. 1, donde se señala que la mayor autonomía de la que pueden disfrutar los teletrabajadores puede conducir a una intensificación del trabajo cuando se combina con una gran carga de trabajo y culturas de trabajo dominadas por la competencia, la autogestión o los mecanismos para imponer el rendimiento.

⁹ Vid. OIT-EUROFOUND, *Working anytime, anywhere ...*, cit., pág. 15. Estos datos provienen de una encuesta aplicada en 2015, cuyas conclusiones continúan siendo válidas de acuerdo con el informe de citado en *supra* nota 19.

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, microdatos de la submuestra anual de 2019. Con más amplitud, vid. B. ANGHEL, M. COZZOLINO y A. LACUESTA, “El teletrabajo en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, 2020, núm. 2, especialmente págs. 5-11.

¹¹ Como indica en su parte conclusiva el informe de EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work ...*, cit., pág. 53, los trabajadores que más se benefician del trabajo a distancia son los que lo llevan a cabo ocasionalmente. Para estos el mismo se traduce en mejores condiciones de trabajo y mejores resultados en relación con el tiempo de trabajo, el equilibrio entre trabajo y vida privada y algunos aspectos de la salud y el bienestar.

perspectiva empresarial. No ocurre lo mismo con el teletrabajo total o predominantemente casero, que promueve el aislamiento y dificulta la interacción, ni tampoco con el teletrabajo móvil o flexible, que está en condiciones de socavar el equilibrio entre trabajo y vida privada y ser fuente de incertidumbre y estrés, al dar lugar a horarios más largos e irregulares e incluso a una suerte de permanente disponibilidad digital de quienes lo practican.¹² Siendo, en fin, el teletrabajo adicional o suplementario una fórmula de extensión extemporánea e irregular de los alcances de la prestación convenida cuya práctica está en condiciones de potenciar estos efectos.¹³ De allí que las recomendaciones de política se inclinen por el fomento del teletrabajo ocasional frente a las restantes formas de teletrabajo.¹⁴ Y en particular frente al teletrabajo flexible o de alta movilidad y el teletrabajo adicional o suplementario, cuyo uso debe ser más bien restringido.¹⁵

¹² Vid. el detenido análisis contenido en EUROFOUND, op. ult. cit., y especialmente las págs. 1, 16, 22-23 y 25-26.

¹³ Vid. S. BOLOGNA y F. LUDICONE, “El trabajo ágil ...”, cit., destacando cómo “el teletrabajo adicional no remunerado representa una obvia forma de beneficio para la empresa con detrimento de la extensión de los tiempos de trabajo”.

¹⁴ Nuevamente EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work ...*, cit., pág. 54.

¹⁵ Vid. en esta dirección, OIT-EUROFOUND, *Working anytime, anywhere ...*, cit., págs. 2 y 59.