La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes

The commitment to remote working: an imposed social reality. Advantages and drawbacks

JOSÉ LUIS GARCÍA DELGADO

FUNCIONARIO DEL CUERPO SUPERIOR DE TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Resumen

La pandemia ocasionada por la Covid19 ha propiciado la utilización masiva del teletrabajo en aquellos sectores de la actividad económica en que se hace posible como medio fundamental de preservar los contagios que pudieran ser producidos por el coronavirus y que, precisamente con el distanciamiento social que esta forma de actividad propicia, trata de evitarse.

No obstante, no podemos ocultar que debido a la aparición repentina de la epidemia y su facilidad pasmosa de propagación, la realidad del teletrabajo, hasta entonces minoritaria y especialmente en España, se ha impuesto de forma abrupta, con urgencia y sin el debido asentamiento y maduración que este tipo de procesos disruptivos requieren.

En el presente artículo queremos abordar de forma amplia esta modalidad de desempeño laboral haciendo referencia a sus orígenes, su justificación y razón de ser, las indudables ventajas pero también inconvenientes que presenta, su regulación legal, haremos también mención al teletrabajo en la Administración Pública y finalizaremos con unas conclusiones sobre todo lo mencionado.

Para la realización de este trabajo nos hemos servido de estudios realizados por diversos autores especializados, de artículos y noticias de naturaleza periodística recientemente aparecidos, del análisis de la normativa reguladora al respecto y de la propia experiencia profesional como funcionario de la Administración de la Seguridad Social.

Palabras clave

Teletrabajo; COVID-19; Administración Pública; Coworking

Abstract

The pandemic caused by COVID-19 has led to the widespread use of remote working in those sectors in which it is possible to implement as a fundamental way to avoid the contraction of the coronavirus and to allow for social distancing.

However, we cannot hide the fact that due to the sudden onset of the epidemic and its staggering ease of spread, the reality of remote working, which was hitherto unusual, especially in Spain, has been imposed suddenly, urgently and without the due establishment and maturation that this type of disruptive process requires.

In this article, we want to broadly address this type of work performance, referring to its origins, its justification and rationale, the undoubted advantages and the disadvantages it presents, and its legal regulation. We will also mention remote working in public administration and we will end with some conclusions on all the aforementioned.

To carry out this work, we have made use of studies carried out by various specialised authors, recently published articles and news items of a journalistic nature, the analysis of the relevant regulations and our own professional experience as civil servants in the Social Security Administration.

Keywords

Remote working; COVID-19; Public Administration; Coworking

1. CONCEPTO, ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO

Como asunto preliminar, se suele hablar indistintamente de teletrabajo o de trabajo a domicilio. Aunque en puridad no son términos iguales por cuanto el trabajo a domicilio hace referencia a la actividad remunerada realizada en el domicilio del trabajador y el teletrabajo tiene que ver con el desempeño de esa actividad en cualquier lugar por contraposición al centro de trabajo como lugar concreto de la empresa, nos referiremos a ambos términos de forma indiferenciada en las líneas que siguen.

Fecha Recepción: 10-6-2020 – Fecha Revisión: 12-6-2020 – Fecha Aceptación: 13-6-2020
Pag. 253-266

La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define al teletrabajo como "*trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con la cargas laborales asignadas*".

De la misma manera, el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores[1], bajo la denominación de trabajo a distancia, preceptúa que "*tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*".

La mayoría de los autores sitúan el origen de esta manera de trabajar en Estados Unidos en la década de los años 70 y motivado por la crisis del petróleo. Normalmente se considera como padre a Jack Nilles quien afirmó que "si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo" (Nilles, 1976:4).

Como puede observarse, la preocupación y justificación del teletrabajo era exclusivamente económica para favorecer las cuentas del Estado, no estando presente ninguna preocupación ambiental o de mejora de las condiciones de vida del trabajador que en años posteriores se adujeron.

Pero con independencia de este origen en los años setenta, el teletrabajo ha sido posible por el desarrollo exponencial de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) y especialmente de la World Wide Web (WWW) surgida en los años noventa del siglo pasado.

El catedrático y abogado Juan Antonio Sagardoy (2017: 3) distingue cuatro revoluciones industriales a lo largo de la historia:

- 1ª. Año 1784, aparece la máquina de vapor.
- 2ª. Año 1840, se caracteriza por la división en el trabajo, la utilización de la electricidad y la producción en serie.
- 3ª. Año 1969, auge de los dispositivos electrónicos y los procesos automatizados en la producción.
- 4ª. Es en la que actualmente nos encontramos y se caracteriza por la irrupción de la inteligencia artificial, los robots y los procesos enteramente abordados por las máquinas.

Las relaciones laborales no son algo estable en el tiempo, sino que se ven alteradas continuamente por los avances tecnológicos y por las reivindicaciones sociales.

Cada vez más, las relaciones laborales dependen menos de los grandes centros de trabajo dominados por las cadenas de producción, con horarios fijos, presencia obligatoria en los centros de trabajo de los empleados, importante presencia sindical frente a las decisiones unilaterales de los empresarios y estructura productiva jerarquizada.

Las nuevas tecnologías están cambiado visiblemente ese panorama.

Autores como Ryan Avent (2017) sostienen que, si la revolución industrial tuvo a la máquina de vapor y a la electricidad como hitos, hoy es la inteligencia artificial el paralelismo de la revolución industrial.

Señala el profesor y periodista Juan Francisco Jiménez (2017) que *Uber, Cabify, Airbub, Amazon o Glovo* son empresas surgidas de la digitalización.

Estas empresas desafían el sistema laboral que conocemos: son empresas de reparto sin repartidores, de transporte sin automóviles o de hoteles sin habitaciones. Se trata de plataformas que

[1] Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE del 24 de octubre.

conectan oferta y demanda gracias a las nuevas tecnologías de redes sociales y, a cambio, cobran una comisión por ello.

Son negocios disruptivos con sedes a menudo en el extranjero a los que es muy difícil aplicarles las normas laborales y fiscales tradicionales que conocemos. Si el sistema laboral tradicional tiene su centro en el contrato de trabajo entre empresario y trabajador, esta economía de tipo colaborativo rompe esta estructura y se basa en la unión de oferta y demanda ligada al mundo digital.

Por otra parte, en la actualidad es cada vez más frecuente que se utilicen y se contraten estrictamente los recursos necesarios para la producción de bienes que día a día se van demandando.

Hace ya 40 años que la empresa japonesa Toyota introdujo el concepto *just in time* por el que solo se fabricarían coches bajo demanda, reduciendo de forma importante los sitios de almacenaje y los costes de producción. Este sistema, que se conoce en la actualidad como *Gig Economy,* llega más allá y supone que los recursos para la producción se contratan solo cuando son necesarios; y esto incluye también las contrataciones de personal.

El trabajo por cuenta ajena en el futuro tendrá menos presencia frente al trabajo autónomo, aumentará el trabajo *free lance,* se acudirá a trabajadores autónomos solo cuando y por el tiempo en que se necesiten, eliminándose así costes sociales, tiempos muertos, beneficios sociales o bajas imprevistas. Más que contratos indefinidos, se contratará por horas o servicios determinados, considerándose a los trabajadores como unos proveedores más de la empresa.

Estas nuevas formas de trabajo ponen en riego las cotizaciones sociales entendidas de forma tradicional, la propia existencia también de los sindicatos al desaparecer los centros de trabajo y, en gran medida, la sociedad del bienestar.

Los sistemas de organización flexible de la producción, con métodos en expansión como los denominados A*gile,* basado en la auto responsabilidad de cada uno de los participantes en un proyecto y en la flexibilidad y adaptación a los cambios (LLop, 2012: 12) o *Lean,* consistente en lanzar productos al mercado con contenidos mínimos para después verse perfeccionados por las opiniones y necesidades de los consumidores a los que van dirigidos, ahorrando costes e intentos fallidos (Ries, 2011), chocan frontalmente con la forma tradicional en que entendemos las relaciones laborales base para el sistema actual de protección social.

El marco laboral actual está pensado para un tipo de trabajador que está en extinción y si la tendencia apreciada es utilizar la fuerza de los recursos humanos como un factor de producción más, sin otros derechos sociales o laborales que su mero valor económico en el mercado, la revolución digital no nos adentra en el siglo XXI, sino que nos retrotrae al XIX. (Martín, 2017).

Para José Moisés Martín (2017), la *Gig Economy* produce grandes beneficios a las empresas pero rompe las relaciones laborales tradicionales: atomización del mercado, desvinculación de los trabajadores con sus empresas, precariedad en el trabajo, inseguridad o enorme competitividad para conseguir el próximo encargo.

Estas formas destruyen los fundamentos del trabajo asalariado y nos sitúa en un estado inicial previo al movimiento obrero y a las luchas sindicales, por lo que el reto al que nos enfrentamos es grande: utilizar este mundo digital, tomar sus aspectos positivos indudables, pero sin quebrar los derechos laborales conseguidos a lo largo del tiempo.

Hay que insistir en que la revolución tecnológica no es ideológicamente neutra porque detrás de ella está siempre la mano del hombre.

Señala Carlos Obeso (2017), que la expansión tecnológica y digital está haciendo posible un debilitamiento de los principios y valores sobre los que se sustenta la democracia social: la aceptación acrítica de la renuncia a la privacidad y la aceptada igualmente renuncia al libre albedrío;

se asume que entidades ajenas sean las que decidan sobre nuestros gustos y necesidades en base a la consideración mayoritaria de que lo saben hacer mejor que nosotros mismos.

Se acepta, finalmente, que las TIC puedan acabar con el trabajo asalariado sobre el que se asienta la democracia moderna y el Estado del Bienestar y se olvida también que la liberación progresiva de la mujer guarda una relación íntima con su incorporación al trabajo asalariado.

El profesor Castells, que ha analizado la realidad económica y empresarial bajo la influencia de las TICs, muestra de forma muy clarividente de qué manera todo esto está condicionando el mundo del trabajo señalando que el trabajo en red implicará el paso de un contexto caracterizado por la estabilidad laboral y salarial a un sistema de trabajo basado en la flexibilidad. Esta flexibilidad, los modelos de trabajo variable, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son las características principales del mercado de trabajo en la sociedad de la información y del conocimiento (Castells, 2001: 15-18)

Por todo esto, las TIC han de ser siempre objeto de consideración crítica.

La profesora Carmen Pérez Sánchez (2010:25-26) distingue 4 fases en el desarrollo del teletrabajo en el tiempo:

Una primera fase, hasta mediados de los años ochenta, en la que sus defensores se centraban en razones energéticas y medioambientales como alternativa a la utilización del vehículo particular.

La segunda fase, que iría ya hasta primeros de la década de los noventa, estaría presidida por la irrupción de los ordenadores personales (PCs), el desarrollo de las redes virtuales privadas y la generalización del correo electrónico. El teletrabajo serviría ya para apoyar la tendencia a la externalización de servicios (*Outsourcing*) que, con la popularización de los teléfonos móviles unida a la bajada del precio de los ordenadores, permitió la creación de las primeras oficinas móviles.

La tercera fase está unida a la globalización de la economía y a la expansión de internet. La presión competitiva y la globalización de los mercados ha obligado a las empresas a modificar sus procesos productivos y a reclamar una flexibilización de las condiciones de trabajo. Toma protagonismo igualmente la desregulación y la privatización de las comunicaciones que pretenden potenciar la oferta y reducir costes.

La autora a la que venimos haciendo alusión sitúa la cuarta fase cuando el teletrabajo pasa a ser un sistema ordinario de prestación de servicios en la que el trabajador trabaja de esta manera al menos un tiempo a la semana. Ya no se trataría de una forma extraordinaria de trabajar sino ordinaria.

En esta fase estaríamos caminando en la actualidad sin haber llegado aún a unas cifras significativas y a pesar de que, como ya hemos dicho, la Covid19 ha acelerado este proceso de forma muy significativa aunque errática provocada por la presión de los hechos.

2. LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y EL MUNDO

A lo largo de este trabajo estamos haciendo alusión al cambio profundo que las nuevas tecnologías están representando en el mundo del trabajo. Los diferentes dispositivos informáticos como ordenadores portátiles, *smartphones*, tabletas o técnicas como el *streaming o* videoconferencia, que permiten la retransmisión por audio y/o video de determinados actos y procesos, están haciendo que el trabajo que desempeñe una persona no coincida necesariamente con el lugar o espacio físico donde tradicionalmente lo ha llevado a cabo.

Hoy se utiliza el término inglés de *flexiworking* para hacer alusión a este desempeño del trabajo actual que se caracteriza por no tener un lugar físico único para su realización, carece también de horarios rígidos para llevarlo a cabo, no existe una separación absoluta entre jornada de trabajo y días de asueto o de vacaciones; las vacaciones entendidas como un periodo absoluto de desconexión ya no se da en muchas actividades y se habla de "trabacaciones" o *workation* a la

combinación de momentos de descanso con la resolución de asuntos más o menos urgentes; es verdad que antes el trabajo era fundamentalmente físico y hacía necesario un largo periodo de descanso para recuperar las energías perdidas, pero hoy muchos trabajadores son más de índole intelectual y no requieren en algunos casos, o les resulta preferible en otros, el disfrute de un mes continuado de vacaciones sino la tendencia actual de disfrutar de breves periodos de tiempo a lo largo de todo el año. *Y* finalmente, hay una atención especial hacia el rendimiento y resultados obtenidos, descartándose como valor superior el mero presencialismo del trabajador en su puesto.

En las actividades más punteras se apuesta por lo que se denomina *smartworking*, esto es, la apuesta por la creación de un ecosistema que permita a los trabajadores pronunciarse según la actividad que cada uno desempeñe y dónde la va a llevar a cabo en función de cada tarea. Además, se tiende a recompensar a los empleados por los resultados que obtengan, no exclusivamente por el mero cumplimiento del horario; se apuesta, incluso, por la flexibilización del entorno laboral en su totalidad en lugar de flexibilizar sólo los horarios.

Con el desarrollo de las TIC, no se encuentra a menudo el fundamento para que el empleado deba entrar y salir a una hora determinada en muchas actividades. Se hace necesario dotarle de una mayor autonomía y esta confianza es un aspecto de lo que se ha denominado "salario emocional". No se puede obviar que el establecimiento de controles horarios, más allá de una necesidad de producción, encubre realmente una desconfianza de la empresa hacia el trabajador.

A pesar del desarrollo de las TIC, el teletrabajo no es una realidad muy extendida en el mundo, y ello con independencia de que hay actividades relacionadas sobre todo con el trato presencial con el público, que no son susceptibles de esta transformación. Según un informe realizado en febrero de 2017 por la Organización, Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound (2017: 17), en España sólo teletrabajaba el 7 % de los empleados al menos 1 día a la semana, frente al 32 % de Suecia, 21 % en Bélgica, 20 % en Estados Unidos o el 19 % en la India. Por lo que respecta a las empresas en España, el porcentaje de estas que ofrecían esta modalidad de actividad laboral era del 13 %. Sin embargo, el 90 % de las denominados *millenials,* nacidos entre 1981 y 1995, destacaban como posibilidad la de teletrabajar (Vigil, 2017) y, según el informe de la empresa de servicios en la nube CITRIX (2015: 13), eliminar el tiempo de desplazamiento al trabajo les parece muy positivo al 57,06 % de los españoles y bastante positivo al 28,23 % de ellos.

En el año 2018, la consultora Adecco ha publicado el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo ocupándose también del teletrabajo (Adecco, 2018: 16-18).

Según este informe, en el segundo trimestre de 2018 esta modalidad de trabajo alcanzó su cifra más alta con 1,43 millones de personas, equivalente al 7,4 % de los ocupados en España. Esto supone que 1 de cada 14 ocupados ahora teletrabajaba y esta tendencia, según el referido informe, va en aumento pues de los casi 950.000 empleos creados en España en los últimos 2 años, el 25 % correspondió a teletrabajadores, es decir, 1 de cada 4 de ellos.

Por Comunidades Autónomas, el ranking lo lidera Madrid con el 9,7 % de trabajadores, le siguen Andalucía con el 8,4 % y la Comunidad Valenciana con el 8,1 %. Las últimas en el escalafón son Baleares (5,1 %), Cataluña (5,3 %) y Navarra (5,8 %).

Más recientemente, el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha realizado un estudio sobre el teletrabajo centrado en España y la Unión Europea (UE) antes de la COVID-19 (INE, 2020) y mencionamos a continuación los datos que nos parecen más relevantes:

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2019 el 4,8 % de las personas trabajaban normalmente desde casa al menos la mitad de los días a la semana, y ocasionalmente (menos de la mitad de los días) el 3,5 %.

El porcentaje de ocupados que trabajaban desde casa es mayor que el de ocupadas (4,9 % frente al 4,7 % de forma habitual y 4,0 % frente a 2,9 % de forma ocasional).

No obstante, hay determinadas zonas concretas donde el porcentaje de mujeres superaba al de hombres; en Asturias las mujeres trabajan en casa más de la mitad de los días el 7,1 % del total y en Ceuta el 8,0 %.

Refiriéndonos ya al ámbito de la UE, el porcentaje de teletrabajadores por cuenta ajena considerados globalmente es siempre más alto de media que en España. Destacan los Países Bajos (14,0 %), Finlandia (13,3 %) y Luxemburgo (11,0 %).

Si nos referimos a los trabajadores por cuenta propia, en España teletrabajan el 15,0 % destacando en Europa los países de Finlandia (46,4 %), Países Bajos (44,5 %) y Austria (43,6 %).

Por género, en casi todos los Estados de la UE hay más mujeres que hombres teletrabajando (6,1 % frente al 5,5 %), dato que contrasta con la realidad opuesta en España como ya hemos afirmado.

Por franjas de edad, cuanto más mayores más trabajan en casa. Centrándonos en España, hasta los 24 años teletrabaja el 1,8 %, entre 25 y 54 años el 7,7 %, y los mayores de 55 años el 8,4 %.

Por último, del informe del INE reseñado queremos destacar esta realidad según el tipo de hogar. Los hogares con algún adulto viviendo en pareja y con hijos representan el porcentaje mayor de teletrabajo (9,3 %), seguido de hogares con algún adulto con hijos (8,5 %), parejas sin hijos (8,3 %) y adulto sin hijos (8,1 %).

Ya en pleno estado de alarma motivado por la Covid-19, se han realizado encuestas sobre la repercusión que ha tenido el teletrabajo destacando que éste se ha incrementado en España hasta alcanzar la cifra del 34 %. A estos efectos podemos referirnos a un interesante trabajo realizado por el Ivielab del Instituto Valenciano de investigaciones Económicas (Peiró, J. M. y Soler, A., 2020: 2 y 5). Lógicamente, habrá que estar al porcentaje resultante una vez que la pandemia concluya.

3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO

Dentro de este régimen jurídico aplicable al teletrabajo vamos a distinguir el aplicable a las relaciones sujetas al derecho laboral de aquel otro aplicable a las Administraciones Públicas.

Como premisa general se ha de partir de que la mayor parte de los países europeos, España incluida, la normativa está influida por el Acuerdo Europeo sobre teletrabajo que se firmó en Bruselas el 16 de julio de 2002[2].

En nuestro país hemos de comenzar diciendo que la regulación del teletrabajo es esencialmente parca y reflejada sobre todo en lo que pueda ser acordado en la negociación colectiva, quizás debido a su escasa implantación aunque por la fuerza de los hechos dicha regulación tendrá que perfeccionarse necesariamente en un futuro próximo para hacer compatible los beneficios de la empresa con los derechos de los trabajadores.

Ya hemos hecho referencia a la definición que se contiene de esta modalidad en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que, bajo la denominación de trabajo a distancia, lo menciona como aquel que se realiza "de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

En esta definición ya se contiene que no es necesario que el trabajador abandone totalmente el trabajo presencial en la empresa, es necesario que sólo *preponderantemente* lo desempeñe fuera de ésta.

[2] Puede consultarse en URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131 .

Este artículo 13 se refiere otros aspectos fundamentales de esta forma de prestación de servicios:

En primer lugar, se refiere a que debe formalizarse siempre por escrito (art. 13.2).

Las consecuencias de la falta de forma escrita no provoca la ineficacia del contrato sino la presunción de que se ha realizado por tiempo indefinido y a jornada completa, como se despende del artículo 8,2 de este Estatuto; presunción *iuris tantum* que puede ser destruida por el empresario mediante la prueba que acredite la naturaleza temporal o que los trabajos sean de carácter parcial.

Aparte de la consecuencia anterior, la no observancia de la forma escrita supone una infracción de carácter grave para el empresario sancionable con multa de 626 a 6.250 euros, según su graduación (art. 7.1 en relación al art. 40.1.b) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social[3]).

En segundo lugar, se refiere que los teletrabajadores tendrán los mismo derechos que los presenciales aludiendo expresamente al derecho de percibir, "como mínimo, la retribución total establecido conforme a su grupo profesional y funciones".

Asimismo, se les garantiza igualmente el acceso a la formación para el empleo obligando a la empresa a poner los medios necesarios para hacer efectivo este derecho y se obliga también a ésta a informarles de los posibles puestos que haya vacantes "para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo" (art. 13.3).

En tercer lugar, hay un reconocimiento expreso a una protección de su salud y seguridad con una remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[4] y a su normativa de desarrollo (art. 13.4).

Esta remisión expresa a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no deja de ser problemática cuando el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador, siendo aquel inviolable, y corresponde al empresario velar porque se cumplan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Nos detendremos un poco en este asunto teniendo presente que las consideraciones vertidas a continuación son también extensibles al ámbito de las Administraciones Públicas, por así indicarlo el artículo 3 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como afirma Rodríguez-Sañudo (1999), con el teletrabajo "el empresario no va a contar, por regla general, con un poder de disposición directo e inmediato sobre el teletrabajador", dificultando lógicamente esta labor de prevención.

Abundando aún más en los problemas, Mateu Fabregat (2018:19-20) se pronuncia porque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no incluye totalmente a los trabajadores a distancia por cuanto que éstos se encuentran fuera del espacio físico del centro de trabajo y no se habla específicamente de ellos en su artículo 3, aunque hay que decir que tampoco los excluye expresamente.

Intentando salir de este bucle en cuanto a las observancias de las condiciones de salud y seguridad en los domicilios en que se teletrabaja, la profesora Aránzazu de las Heras (2020) indica que "para garantizar la efectiva prevención de riesgos laborales y el desempeño de la actividad en adecuadas condiciones de salud e higiene, sería necesario establecer un espacio físico fijo adecuado de trabajo que reúna las condiciones mínimas de iluminación, ventilación, clima, etc. Además, el empresario debería facilitar información al trabajador, e incluso con el consentimiento de éste, la realización de inspecciones periódicas del lugar por su parte o por parte del delegado de prevención".

[3] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE del 8 de agosto.

[4] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE del 10 de noviembre.

Es verdad que la cita está entresacada de un artículo escrito precisamente para mitigar las consecuencias de la Covid-19, pero establece la posibilidad de mitigar esa inviolabilidad doméstica por la vía del acuerdo entre empresa y trabajador para poder comprobar que el lugar donde se teletrabaja reúne las condiciones oportunas.

Finalmente, en el ámbito de los pronunciamientos judiciales, podemos citar una sentencia de la Audiencia Nacional del año 2004[5] donde se discute la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad.

En esta sentencia se exige al trabajador su colaboración con el empresario a la hora de acceder a su domicilio para que éste pueda cumplir con las condiciones de seguridad que le exige la normativa. Indica que "es necesario cohonestar y conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquel acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días y horas, frecuencia, duración o zona de visita".

En definitiva, la conclusión que extraemos es que la inviolabilidad del domicilio del trabajador a efectos del cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad en el desempeño del teletrabajo no es algo absoluto sino que por la vía del acuerdo empresario-trabajador pueden y deben establecerse medidas de comprobación en los espacios donde se desempeñe la actividad a distancia.

Excepcionalmente, durante el estado de alarma decretado por la Covid-19, se entiende cumplida la obligación de efectuar una evaluación de los riesgos laborales por medio de una autoevaluación realizada voluntariamente por la persona trabajadora (art. 5 del Real Decreto Ley 8/2020[6]). Lógicamente, una vez pasado el estado de alarma, esta autoevaluación debe decaer como único requisito de comprobación de las condiciones.

Para finalizar el análisis del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza a los teletrabajadores los derechos a la representación colectiva en iguales condiciones que el resto (art. 13.5).

Desde otro punto de vista, siguiendo con el aspecto normativo de relevancia en el ámbito del teletrabajo, durante el año 2019, para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo, se introdujo el artículo 34.8 en el Estatuto de los Trabajadores que contempla el derecho a la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en aras de la conciliación de la vida familiar y laboral, e incluye expresamente a los trabajadores a distancia en este derecho en iguales condiciones que el resto de las personas ocupadas[7].

Hasta este momento del año 2019 el teletrabajo era concebido como una modalidad de trabajo convencional que necesitaba ser pactado por escrito entre empresario y trabajador. Pero, a raíz de esta modificación, el trabajo a distancia se convierte en un derecho del trabajador para conciliar su vida familiar y laboral y la negociación colectiva se presenta como la forma más adecuada y eficiente en esta modalidad de prestación de los servicios para adaptarla a las necesidades de cada sector y empresa.

Para concluir este apartado acerca de la normativa aplicable al teletrabajo desde un punto de vista de la relación laboral, hemos de referirnos a un tema que consideramos primordial en esta modalidad de prestación como es el derecho a la desconexión digital en evitación de la fatiga informática y para garantizar también su intimidad personal y familiar.

[5] SAN 42/2004, Sala de lo Social 1, de 31 de mayo.

[6] Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE de 18 de marzo.

[7] El apartado 8 del artículo 34 se modificó por el artículo 2.8 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE del 7 de marzo.

El artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales[8] se refiere a este derecho, extendiéndolo expresamente también a los empleados públicos, preceptuando que "tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar".

Este derecho a la desconexión se concretará a través de la negociación colectiva o, en defecto de ella, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Es interesante señalar que a la modalidad del teletrabajo se alude especialmente cuando en el punto 3 del citado precepto "in fine" se indica que "en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".

Nos caben muchas dudas de que este derecho a la desconexión digital se esté cumpliendo adecuadamente en muchos ámbitos teniendo presente además que este artículo 88 lo garantiza también a las personas que ocupan puestos directivos.

4. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Como reflexión previa tenemos que decir que es muy escasa la regulación del teletrabajo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE) siendo mucho más detallada la que se contiene en el ámbito autonómico dentro de las competencias que cada una de las 17 Comunidades Autónomas tienen reconocidas.

La normativa existente es deudora también de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002 ya citado anteriormente.

Dentro de la AGE, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 que aprobó el Plan Concilia[9] ya previó, entre otras materias, una serie de medidas para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar dentro del empleo público.

A consecuencia de ese Plan Concilia se puso en práctica un Plan Piloto para la aplicación de técnicas de teletrabajo para los empleados públicos del entonces Ministerio de Administraciones Públicas para favorecimiento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Belzunegui, 2008: 144).

Posteriormente por Orden Ministerial, se intentó hacer extensiva esta posibilidad a otros ministerios mediante programas pilotos[10] partiendo siempre de la premisa que este teletrabajo tiene que ser voluntario para el empleado público.

La Orden, considerando que estos programas eran pilotos y experimentales, preveía que cuando finalizasen los departamentos y organismo afectados tendrían que informar sobre los resultados de su implantación.

Después, el Gobierno elaboró un proyecto de Real Decreto por el que se regulaba el teletrabajo en la AGE pero no lo sometió a las fases de previas consultas y negociación con los sindicatos, carencia que fue puesta de manifiesto por el Consejo Económico y Social (Sierra, 2011: 130).

[8] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de os derechos digitales. BOE del 6 de diciembre.

[9] Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por el que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. BOE del 8 de marzo.

[10] Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. BOE del 23 de junio.

La carencia anterior intentó ser subsanada por el proyecto de Real Decreto que regulaba el teletrabajo de 8 de mayo de 2007, que no tuvo más recorrido y no llegó a materializarse. No obstante, este proyecto contiene innovaciones interesantes como que la prestación de teletrabajo no se limite exclusivamente al domicilio, la regulación del posible retorno al trabajo presencial, la adaptación de los sistemas de evaluación a las previsiones contenidas en el Estatuto del Empleado Público[11] o la necesidad de que se negocie con los representantes sindicales el aumento de la jornada susceptible de ser prestada a través del teletrabajo con un límite máximo del 50 % de la jornada desarrollada fuera del lugar de trabajo (Sierra, 2011: 131).

Por otro lado, el gobierno central incumplió la preceptuado en la disposición final sexta de la Ley 11/2007 de acceso electrónico a los Servicios Públicos[12] cuando obligaba a regular antes del 1 de marzo de 2008 las condiciones de teletrabajo en la AGE.

Finalmente, tampoco el Estatuto Básico del Empleado Público menciona el trabajo a distancia como posibilidad.

La normativa autonómica, como ya hemos manifestado, es mucho más prolija y completa que la estatal. La profesora Alicia Villalba Sánchez (2017) ha realizado un completo estudio al respecto y nos referimos a él brevemente a continuación.

La normativa autonómica destaca que el teletrabajo beneficia tanto al trabajador como a la propia Administración pero señala especialmente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como primer objetivo. Junto a esto, la Administración Pública mejora con el incremento de la eficiencia de los trabajadores y gana en conectividad y sostenibilidad. Se constata un intento de avanzar desde el mero presencialismo en las oficinas hacia un modelo de definición de objetivos y valoración de resultados, todo ello en beneficio de los ciudadanos.

Pero junto a esto, no queda en el olvido tampoco la consecución de metas relativas a la protección del medio ambiente y la sostenibilidad en general (Villalba, 2017: 225-226).

Desde el punto de vista del ámbito subjetivo del teletrabajo, las Comunidades Autónomas, por regla general, excluyen de esta posibilidad a los empleados ocupados en tareas de registro, la de aquellos funcionarios encargados de la atención presencial en las oficinas y al personal docente y sanitario, éstos últimos con excepciones.

Se contempla expresamente el requisito ineludible de la voluntariedad del trabajador para el desempeño de esta modalidad de prestación de servicios, hace referencia también a los requisitos de mínimos conocimientos informáticos que ha de tener, los requisitos de antigüedad previa en el puesto para poder acceder y, con carácter general, se regula la aportación por parte de la Administración del equipo informático preciso y la solución de las incidencias de tipo técnico que se puedan presentar, aunque la normativa autonómica en este último apartado presenta importantes excepciones a favor de que sea el empleado el que aporte su propio equipo informático unido a prohibiciones de hacer uso de ellos en lugares públicos o establecimientos con conexión gratuita por los riesgos de seguridad que ello comporta (Villalba, 2017: 227-232).

En cuando a la modalidad de desempeño y a la duración de la jornada, se contemplan periodos máximos en beneficio siempre de la parte trabajadora de un año, por ejemplo, de tiempo máximo; o de 6 meses de alternancia entre trabajo presencial y a distancia; en otras ocasiones se prevé que al menos 3 días a la semana se realicen de forma no presencial; que al menos 1 día a la semana toda la plantilla coincida en la oficina para evitar el desarraigo laboral; o la regulación y franja de los tiempos de conexión (Villalba, 2017: 237-240).

[11] Actualmente regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE del 31 de octubre.

[12] Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. BOE del 23 de junio.

Las normas autonómicas aluden también a la formación a distancia del empleado y las obligaciones en materia de prevención laboral incluyendo la existencia de cuestionarios de autoevaluación por parte de los empleados que habrán de cumplimentar y remitir a sus servicios de prevención y contemplando también la posibilidad de solicitud de inspecciones domiciliarias voluntarias (Villalba, 2017: 240-241).

Como ya hemos afirmado, las Comunidades Autónomas se han adelantado al Estado en la regulación de las condiciones del trabajo a distancia y se echa en falta una regulación específica y lo más completa posible de esta modalidad en la esfera estatal.

Para concluir este apartado normativo, para paliar las consecuencias negativas de la COVID-19 en la AGE, se dictó la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de 10 de marzo de 2020 sobre medidas a adoptar en la AGE con motivo del COVID-19[13], en donde se contempla el uso del teletrabajo como una de las medidas contra esta pandemia, y en su instrucción octava establece que "en supuestos debidamente justificados se permitirá modalidades no presenciales de trabajo, previa autorización de los titulares de las Subsecretarías de los Departamentos ministeriales con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios públicos. En aquellos Departamentos que ya tengan implantada dicha modalidad de prestación del servicio se mantendrán vigentes las condiciones previstas en dicho régimen".

Consecuencia de esta medida, tomado a fecha de abril de 2020, según la información facilitada por la Dirección General de la Función Pública a los sindicatos más representativos, el 66,80 % de los empleados públicos de la AGE teletrabajaban, el 29,39 % estarían de forma presencial por estar incluidos en servicios esenciales y el 3,81 % estarían sin desempeñar actividades debido a circunstancias de aislamiento[14].

5. CONCLUSIONES: PROS Y CONTRAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo nace facilitado por el desarrollo disruptivo de las TICs con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar y, en un segundo plano, motivado por las necesidades de sostenibilidad ambiental y lucha contra el cambio climático.

Como todo fenómeno presenta aspectos positivos y negativos que queremos abordar a continuación, sin pretensión de exhaustividad, y que servirán a modo de conclusiones de este estudio:

Aspectos positivos:

- Modalización de la prestación del servicio que permita una mayor autonomía del empleado que, en parte, pueda servir para determinar en qué momento puede desarrollar su actividad.
- Ahorro de tiempo y costes, especialmente en materia de desplazamientos desde su domicilio al lugar de trabajo pero también, especialmente en las grandes ciudades, ahorros de otra naturaleza como en almuerzos fuera del hogar.
- Posibilidad de llevar a cabo su actividad en localidad diferente del lugar donde se encuentra la oficina o empresa. Eso permite trabajar desde segundas residencias y también puede ser un remedio, siquiera parcial, del despoblamiento en ciertas localidades y de revitalizar el valor de ciudades medianas, con su menor carestía de vida, como lugar de residencia.

[13] Puede consultarse en URL: https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/actualidad/noticias/2020/03/20200310-resolucion_se_age_ResSEPTFPCOVID-19.pdf.pdf

[14] Fuente URL: https://administracionespublicas.wordpress.com/2020/04/14/teletrabajo_en_las_administraciones_publicas-a-la.luz-de-la-pandemia-del-Covid-19/

— Ahorro energético general con la consiguiente reducción significativa de la huella de carbono.

— Mayor tiempo para la actividad física, la práctica del deporte y del ocio en general.

Aspectos negativos:

— Posible tendencia al aislamiento del empleado y desconexión con la vida social y corporativa de la organización.

— Abusos por parte de la empresa y falta de adecuada desconexión digital.

Sobre esta problemática, la doctrina especializada[15] ha advertido ya del riesgo de que el presencialismo se pueda trasladar al teletrabajo con una suerte de control de los trabajadores por medio de video conferencias que se pueden ver incrementadas, de llamadas y mensajes a cualquier hora del día laboral o festivo, o de controles abusivos sobre el tiempo de uso de las herramientas necesarias para llevarlo a cabo. De la misma forma, correos y llamadas poco productivas pueden interpretarse como mecanismos también de control tradicional de la empresa sobre el empleado.

El teletrabajo no es un trabajo presencial a distancia y mucho menos en jornadas de 12 horas, señalan los expertos.

— Temor en las empresas, aunque también por parte de muchos empleados, por la falta de control de la jornada con la posibilidad consiguiente de abusos.

Es verdad que el teletrabajo rompe con los registros horarios tradicionales pero esto se puede solventar midiendo el tiempo de conexión a la red o mediante correos electrónicos al inicio y fin de la jornada, entre otros sistemas posibles.

— Posible falta de adecuación a los requisitos de seguridad y salud laboral al llevarse a cabo desde el domicilio u otros lugares que pueden no estar adaptados a los condiciones de iluminación, temperatura, ventilación o presentar defectos ergonómicos en el mobiliario utilizado.

Al respecto ya hemos hecho alusión a la colaboración que debe existir entre la empresa y el trabajador para permitir la evaluación de los riesgos laborales en estos espacios.

— Mayor dificultad en el ejercicio de los derechos de representación sindical tanto por parte del trabajador como de los sindicatos al llevarse a cabo en buena parte fuera de los locales de la empresa. No obstante, ya hemos afirmado también que el teletrabajo no debe ser absoluto y convivir también con el desempeño presencial en la empresa de forma alternativa.

— Aumento de los costes para la empresa.

Como hemos puesto de manifiesto, la regla general es que los equipos necesarios para el desempeño del teletrabajo y las labores de su mantenimiento han de ser soportado por las empresas o, en caso de ser asumidos por el empleado, ser compensados adecuadamente por aquella.

A modo de ejemplo, nos referiremos al coste que ha supuesto esta medida abordada de forma urgente con ocasión de la COVID-19 en la AGE[16].

[15] A modo de ejemplo, podemos citar el artículo "¿Sin derecho a desconectar? El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19" de Oscar Molina, Alejandro Godino y Alba Molina. Consultado en URL: https://www.lavanguardia.com/economia/202005/481231999248/teletrabajo-en-empresas-recomendaciones-expertos-inconvenientes.html

[16] Fuente: *Diario El Confidencial*, Darío Ojeda y María Zuil. "8,7 M. de euros para adaptar el teletrabajo de los funcionarios a marchas forzadas", 4 de mayo de 2020.

El Consejo de Ministros ha aprobado 27 contratos de adquisición de suministros para teletrabajar por un importe de 8,7 millones de euros. De ellos, 5 millones son para el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social como cifra más relevante.

De esos 8,7 millones, el 74 % (6,5 millones) corresponde a un solo contrato para la compra e instalación de 5.000 escritorios virtuales a Telefónica.

Ante estos aspectos negativos, podemos preguntarnos qué hacer para tratar de disminuirlos.

Aparte de una regulación normativa más precisa y detallada del trabajo a distancia y a lo que puede pactarse mediante la negociación colectiva entre la empresa y los representantes sindicales, que impida los abusos especialmente en materia de jornadas y horarios que se puedan presentar y que atienda al cumplimiento de las condiciones mínimas de salud y seguridad laboral, una de las soluciones novedosas que se han propuesto y que tendría también plena validez en el ámbito de las Administraciones Públicas es la del *Coworking*[17] a través de espacios habilitados en donde podrían teletrabajar grupos reducidos de personas y que estuvieran dotados de todos los avances tecnológicos necesarios. Estos espacios cumplirían con todas las medidas de seguridad y salud laboral, estarían situados en lugares a distancia razonable del domicilio de los trabajadores, permitirán adaptarse a los horarios y jornadas establecidos por medio de la negociación y podrían ser compartidos por varias empresas o Administraciones Públicas. Las instalaciones donde se practicaría el coworking serían gestionadas por las empresas o Administraciones a las que pertenecieran los empleados.

Con estos espacios adaptados se evitaría el uso de los medios personales propiedad del empleado utilizados para teletrabajar, que los espacios para ello no reunieran las condiciones de salud, seguridad y ergonomía requeridos, que el empleado no se vea interrumpido y distraído por las personas que convivan con él y que la distancia a estos lugares sea razonable e invierta un corto espacio de tiempo para legar a ella.

En el ámbito de la Administración de la Seguridad Social y, dentro de la Tesorería General de la Seguridad Social, durante la vigencia del anterior Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se comenzó a desarrollar un proyecto de Oficina Digital que bien podría valer para este propósito; en donde también estaba prevista la inclusión de otras Administraciones, concretamente la Administración Local. La idea inicial consistía en facilitar el acceso a los ciudadanos a las nuevas tecnologías relacionadas con los trámites administrativos pero, sin abandonar este propósito, puede ser enfocada esta Oficial Digital igualmente en la puesta en práctica y desarrollo del trabajo a distancia.

Deseamos, como final de estas líneas, que esta puesta en marcha sea asumida también por el nuevo equipo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y por el nuevo equipo al frente de esa Tesorería General de la Seguridad Social, ya que consideramos que el trabajo a distancia debe ser asumido y perfeccionado en la AGE una vez pasado los efectos negativos de la COVID-19.

6. BIBLIOGRAFÍA

Adecco (2018). Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo. URL: https://adecco.es/wp-content/uploads/2018/08/Monitor-Adecco-de-Oportunidades- y-Satisfacción-en-el-Empleo.-II-trimestre-2018.pdf

Avent, R. (2017). La riqueza de los humanos. El trabajo en el siglo XXI. Barcelona: Ariel.

Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. Revista Internacional de Organizaciones (RIO), n. 1, diciembre 2008, p. 129-148.

[17] En el ámbito de las Administraciones Públicas, puede consultarse el blog de Sergio Jiménez Analítica Pública: Coworking para Administraciones Públicas: una propuesta, y su libro Transformación Digital para Administraciones Públicas editado por el INAP en 2019.

Castells, M. (2001). La galaxia internet. Barcelona, Plaza y Janés.

CITRIX (2015). Tiempos y hábitos en los desplazamientos al puesto de trabajo de los españoles. URL: www.elmundofinanciero.com/adjuntos/48396/Estudio_tiempos_y_habitos_desplazamientos_al_puesto_de_trabajo.pdf

De las Heras, A. (2020). Implantación del teletrabajo en las empresas ante una situación de emergencia. URL: https://www.laboral-social.com/coronavirus-implantacion-teletrabajo-empresas-modelo-anexo-contrato.html

Eurofound (2017). Working anytime, anywhere: The effect on the world of work. Joint ILO-Eurofound report. URL: https://eurofound_europa.eu/sites/default/filesd/ef_publication/field_ef_documents/ef1658en.pdfe

INE (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. 2/2020. URL: https://INE.es.

Jiménez, J. F. (2017, 11 de julio). La economía colaborativa no colabora. Diario El Periódico. URL: www.elperiodico.com/es/opinion/20170711/la-econonomia-colaborativa-no-colabora-6162133.

LLop, R. (2012). Agile, un nuevo marco de trabajo para el desarrollo de proyectos. Revista Visual, n. 157, p. 12.

Martín, J. M. (2017, 20 de diciembre). Empleos del siglo XXI o del XIX. Diario 20Minutos, p. 16.

Mateu, A. (2018). El régimen jurídico laboral del teletrabajo en España. Universitat Jaume I, mayo de 2018, p. 19-20.

Nilles, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorow. Nueva York: John Wllley & Sons.

Obeso, C. (2017, 13 de diciembre). La supuesta neutralidad de la revolución tecnológica. Diario El Periódico, p. 30.

Pérez, C. (2010). El teletrabajo ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? Revista de Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC, n. 11 (2010).

Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. Ivie y Universidad de Valencia, p. 2 y 5. URL: https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19/vieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf

Rodriguez-Sañudo, F. (1999). La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral, en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán.* Tecnos, p. 103-122.

Ries, E. (2011). El método Learn Startup. Barcelona: Deusto.

Sagardoy, J. A. (2017, 24 de enero). El robot, ¿un compañero de trabajo? Diario ABC, p. 3.

Sierra, E. M. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Consejo Económico y Social de Andalucía.

Vigil, A. (2017, 21 de abril). Desafíos legales de incorporar "Millennials a la plantilla. Diario Expansión. URL: www.expansion.com/juridico/actualidad-tendencia/2016/04/21/571921de46163f2b118b45eehtml.

Villalba, A. (2017). El teletrabajo en las Administraciones Públicas. Universidad de Santiago de Compostela. Lan harremanak. Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, n. 36, 2017.