

Número 229

Enero 2022

JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del Trabajo

Administración del
Trabajo y
Seguridad Social

El rincón de
la contracultura

Carta social europea

ÍNDICE

CONSEJO DE REDACCIÓN

Belén Tomas Herruzo
José Luis Asenjo Pinilla
Ana Castán Hernández
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta

COORDINACIÓN

Janire Recio Sánchez
Fátima Mateos Hernández

CONSEJO ASESOR EXTERNO

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maíllo

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Teresa Compairé

IMÁGENES

freepik.es

ISSN

ISSN 2695-9321
Jurisdicción social

EDITADO POR

Juezas y Jueces
para la Democracia

EDITORIAL

ARTÍCULOS

930 dólares o el coste de un desaparecido
Amaya OLIVAS DÍAZ

La prestación de viudedad en el contexto de la violencia de género. La reconciliación con el maltratador desde una perspectiva de género
Adoración JIMÉNEZ HIDALGO

El trabajo a distancia en la post-pandemia
Francisco ALEMÁN PÁEZ

LEGISLACIÓN

Estatal
Comunidades Autónomas

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estatal
Autonómica

JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional
Tribunal Supremo
Juzgados de lo social
Tribunal de Justicia de la Unión Europea
Tribunal Europeo de Derechos Humanos

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RINCÓN DE LA CONTRACULTURA

CARTA SOCIAL EUROPEA



EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA POST-PANDEMIA

Francisco ALEMÁN PÁEZ¹

Catedrático de Derecho del Trabajo
en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria

**El presente estudio se enmarca en las líneas del Grupo de Investigación:
“Desconexión digital en el trabajo”**

(DesC-Labor; GIUV2020-473)

*“Un fantasma recorre Europa.
Los trabajadores no van de la casa
a la oficina o al puesto, sino desde
el dormitorio (en pijama) al comedor”*

“El trabajo ya no es un sitio”

(Eric Yuan; Presidente de “Zoom”)

1 Catedrático de Derecho del Trabajo. ULPGC (CS). El presente estudio sigue el hilo conductor y la temática expuesta el 23 de octubre del 2021, en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la ULPGC (Las Palmas) dentro el Seminario Internacional (“on line”) sobre “Cuestiones actuales del DTSS”. Asimismo, constituye un adelanto de la obra colectiva, próxima a editar en un monográfico que compendia las intervenciones del referido Congreso (Eds. Cinca, coordinado por el Prof. Eduardo López de Ahumada).

ESQUEMA GENERAL

1. Introducción.
2. El trabajo a distancia y la post-pandemia: ¿una medida profiláctica o funcionalista?.
3. El desequilibrio estructural del trabajo en remoto:
 - 3.1. Vectores condicionantes y de desenvolvimiento aplicativo;
 - 3.2. Ventajas, disfuncionalidades y distorsiones potenciales del trabajo en remoto.

1. INTRODUCCIÓN

1 El trabajo a distancia (TAD) y el teletrabajo (TT) constituyen realidades inter-sectadas y en progresión ascendente. El multi-funcionalismo del trabajo en remoto, la crisis sanitaria, y las proyecciones simbólicas (y sub-simbólicas) irradiadas alrededor suyo, explican, entre otras causas, el auge de dichas categorías. Con todo, la realización de las obligaciones profesionales en escenarios de laboralidad escogidos por los propios trabajadores, con minoraciones correlativas de las facultades de control empresarial, es una modalidad prestacional de amplio recorrido en la historia social del trabajo¹. Nuestras primeras leyes laborales se hicieron eco de dicho fenómeno nomotético y dieron carta de naturaleza a dichas figuras jurídicas². La revolución tecno-informacional, iniciada en los años setenta, abrió amplias ventanas de oportunidad al trabajo en remoto (“smart working”). Los sistemas de interconectividad en red, expandidos durante los años ochenta (internet), maridaron pronto con el imperio de la digitalización y sus nódulos operativos. Los transductores básicos, esto es, el sexteto: TICs / algoritmos / datismo informacional / cercanía tecnológica / compulsión consuntiva /expansión líquida de las facultades

1 Los sistemas de contratación y subcontratación a domicilio (“verlagssystem”, “putting-out system”, “domestic system”) se remontan a la Baja Edad Media, y se generalizan con el mercantilismo y la industrialización. El trabajo doméstico permitió que un amplio segmento de mercaderes independientes asumiera la realización de alguna obra o encargo a otros artesanos, ora urbanos o sobremanera rurales. Aquellos empleadores primigenios facilitaban las materias primas, reservándose la difusión y venta ulterior de los productos acometidos. Así lograban un mayor control de la explotación y eludían la hegemonía gremial, contribuyendo además al declive sedicente de dicha institución social. Con el tiempo, las formas emergentes de organización del trabajo, imbricadas en la producción manufacturera, dieron paso a procesos más depurados de división laboral y especialización. Todo ello afianzaría, por una parte, las bases de una estructuración más racional y estandarizada de las tareas y ocupaciones, acelerando con ello la descomposición de los gremios, del trabajo artesanal, y de ciertos oficios vinculados a tales corporaciones; sobre estos extremos, vid ALEMÁN PÁEZ F (2015: 85-89).

2 Sintetizamos la evolución histórica de dicho régimen legislativo en ALEMÁN PÁEZ F (2020: 21-27). De inexcusable análisis es la flamante tesis doctoral del profesor DE LA VILLA sobre el trabajo a domicilio (1966).

des de control directivo, se irradiaron en todos los vericuetos de la economía de plataformas, redimensionando con ello el trabajo a distancia y sus categorías. Los espacios digitales emergentes demandaban un vasto ejército de tele-trabajadores aprovechando la plasticidad de las TICs y la expansión exponencial de dichas herramientas. Ahora bien, el nuevo terreno abonado tecnológicamente también sembró innumerables semillas de incertidumbre que, como veremos en este estudio, se enraízan en los aspectos fenomenológicos e institucionales del TAD.

Las paradojas historiográficas han querido que la génesis social del trabajo realizara un movimiento pendular retomando los ejes matriciales de nuestro objeto, o sea: autonomía realizadora, carácter distópico del lugar de prestación de servicios, y régimen instrumental-colaborativo entre empleadores y tele-trabajadores. La implosión del SARS-19 hace dos años, dio un espaldarazo definitivo al teletrabajo. Los “ratios” comparados muestran, en efecto, un abrupto punto de inflexión en su génesis, tal como veremos más adelante. A las virtudes funcionales y preventivas de dicha fórmula prestacional y/o de empleo (el maridaje de ambos conceptos, y el distingo teórico subsiguiente de ambos, es obligado) se suma su abordaje en varios textos legales que han dado contenido propio a dicha categoría³. La entrada en vigor de tal andamiaje regulatorio ha focalizado de inmediato una gran atención doctrinal, resultando una vasta literatura sobre las interrogantes del nuevo régimen y las pautas de desarrollo evolutivo (vid anexos, 7.A). Razones de peso avalan la atención temática, cuyos argumentos imbricaré a través de los postulados de la *teoría Tridimensional del Derecho*⁴.

La primera argumentación entra de lleno en la lógica e investigación jurídica, y embrida además razonamientos de política normativa. Hasta el 2020 la regulación del TAD se impregnaba de vacuidad e inconsistencia. Su régimen se ceñía a un precepto: el art. 13 ET, de desafortunada y pusilánime implantación (ex Ley

3 El tratamiento legislativo del TAD durante la pandemia se inicia testimonialmente con un lacónico y pragmático precepto previsto en el RD 463/2020, de 14 de marzo, cuyo contenido rezaba así: “Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible”. Tras ello se ha dado carta de naturaleza al TAD básicamente con tres textos: el RDL. 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; la Ley homónima 10/2021, de 9 de julio; y el RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

4 Entre dicha teórica destaca, entre otras aportaciones, los estudios de M. REALE (vid. 1996). Soy de quienes sostienen la insuficiencia metodológica de los planteamientos exclusivamente dogmáticos y de técnica iuspositiva, cuyas premisas reducen el análisis del Derecho al contenido como tal en normas jurídicas. También relativizo los postulados sociológicos que reducen dicha teórica al estudio del hecho social. La normatividad es una síntesis de la dialéctica antedicha (iuspositividad/hecho social). Ambos parámetros se anudan en razón a un “telos”, y en aras de unos valores realizadores imbricados estructuralmente. La teórica tridimensional, o sea, el trípode conducta/norma/valor, tanto como la combinación de la dimensión normativa con el trasfondo socio-histórico y los esquemas axiológicos realizadores de “lo jurídico”, componen un trinomio metodológico que, a mi modesto modo de ver, conviene no disociar.

3/2012, de 6 de julio) y peor construcción técnico-jurídica⁵. El nuevo régimen (ex Ley 10/2020, de 9 de julio; en adelante LTAD) cubrió el vacío que adolecía el trabajo en remoto en nuestro ordenamiento⁶. Sin embargo, muchos extremos de su estatuto regulatorio adolecen de evagación y amplitud, provocando las correspondientes interrogantes teóricas y aplicativas. El TAD es un eje de convergencia de factores harto complejos y de difícilísimo equilibrio en términos político-jurídicos. La nueva norma es en sí una técnica de organización social, empero arrastra el craso inconveniente de propender implantar un “orden” en un objeto omnisciente y líquido de la realidad socioeconómica.

Particularmente atribuyo al TAD *siete adjetivaciones factoriales*: tratarse de un dispositivo distópico, modalizador, medial, distal, transversal, medial, flexible (a fuer de abdicativo) y generador de riesgos psicosociales. Es distópico porque transmuta la presencialidad y des-localiza a los tele-trabajadores de sus puestos habituales. Modaliza el contenido prestacional pues surge de un acuerdo de voluntades. No es un contrato “ad hoc” sino un pacto que instituye unas condiciones profesionales singulares, y cuya estipulación acota el estatuto de los trabajadores a distancia. En tercer lugar, el TAD recaba la mediación instrumental de dispositivos tecnológicos (TICs) en la multiforme variedad de herramientas existentes, con la doble particularidad de ser controladas de un modo inmediato por el tele-trabajador y mediatamente por los ejecutores del poder directivo, ya se personalicen éstos en jefaturas y/o dependencias funcionales, o se des-personalicen mediante un jaez de filtros y controles algorítmicos. Se antoja asimismo distal porque separa espacialmente a los tele-trabajadores de sus centros de trabajo o de los nodulos estratégicos de las empresas o unidades económicas. En quinto lugar, se antoja transversal por las condiciones genéticas y operativas de desenvolvimiento. El TAD es una modalidad de trabajo que, de un lado, adquiere carta de naturaleza constitutiva mediante un pacto individual, o acuerdo ulterior “ad hoc”, anexo a un contrato de referencia. Desde dicha referencialidad, perfila las condiciones profesionales del trabajo en remoto. Estas se enhebran estructuralmente en las categorías generales (jornada, retribución, formación) singularizando sus términos pero sin perder la centralidad institucional de las primeras. En sexto lugar, el TAD pivota, en efecto, sobre la autonomía contractual y las reglas acordadas individual y colectivamente, empero hay altas posibilidades de que dichos acuerdos transmuten en “parteaguas”, es decir, que solo tengan una virtualidad formal y encubran un régimen de renuncias y abdicaciones profesionales. Por último, el TT subsume un vasto potencial de riesgos psicosociales debido a las condiciones de aislamiento de los tele-trabajadores, con la alienación fenoménica resultante de ello.

5 Tuve ocasión de subrayar críticamente el trabajo a domicilio y sus posibles vías de reforma en el ínterin comprendido entre los estadios finales de vigencia del art. 13 ET y la entrada en vigor del nuevo régimen, en: ALEMÁN PÁEZ (2020).

6 La Exposición de Motivos de la LTAD se hacía eco de las razones expuestas, y así: “El artículo 13 del (ET) resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación”.

2. El auge del TAD anuda, pues, parámetros institucionales, transformacionales y de respuesta a la pandemia. Los primeros vectores hunden sus raíces en los dispositivos regulatorios, que, a su vez, expanden sus radios de acción gracias a la multi-dimensionalidad caracterizadora del trabajo en remoto. El segundo vector se imbrica en el anterior empero adquiere un perfil autónomo debido a los cambios sistémicos de la era tecno-digital. El “aceleracionismo” y la “hiper-globalización” intensifican los procesos expansivos de los sistemas sociales, Derecho y Derecho del trabajo inclusive. El aserto del presidente de “Zoom” que encabeza estas páginas (*“el trabajo ya no es un sitio”*) sintetiza crípticamente, y a modo de cuadratura del círculo, la “vis transformacional” del TAD. Laborar tiende, en efecto, a “no ser un sitio” merced a los regímenes de conexión permanente de las TICs y la conversión de dichas herramientas en sedes receptoras de datos y gestión informativa. El tercer vector no es otro que la crisis sanitaria. El SARS-19 ha venido imponiendo sucesivos ciclos, alternantes y combinatorios. Los períodos de reclusión y de detracción del disfrute de derechos básicos transitan a otros aperturistas y de flexibilidad realizadora. Más allá de las graduaciones que vienen experimentando las subidas y bajadas de las “olas pandémicas”, el desarrollo de la crisis sanitaria ha impuesto cambios que trastocan estructuralmente las pautas de vida y los patrones axiológicos de las sociedades.

Obviamente, las inercias de dicha crisis impactan de lleno en los ejes económicos, y repercuten en las líneas de flotación de las relaciones de trabajo y su tejido jurídico. Las mutaciones del virus relativizan el propio concepto “normalidad”, transmutándolo en aporía volitiva. Es más, expanden un halo de “excepcionalidad permutable” de gran poder heurístico en todas las facetas de la vida personal, laboral y social, con el riesgo empero de cobijar desviaciones realizadoras del trabajo en remoto. Como decía inicialmente, su fenomenología rezuma incertidumbres y distorsiones potenciales que hipotecan el desenvolvimiento institucional del mismo. Es verdad que disponemos de una arquitectura jurídica compacta y de un estatuto regulatorio con propensión de plenitud, pero no es menos cierto que tal armazón muestra asimismo un régimen dúctil y abierto en exceso. Sus códigos demandan intensas acciones a la autonomía individual y colectiva, a fuer de entreverarse con amplios retos realizadores y aplicativos. Ahora bien, el hecho de contar con un nutrido elenco de reglas en la LTAD no diluye las insuficiencias de dicho estatuto regulatorio. Muy al contrario, tales códigos pueden hipotecar fuertemente el desenvolvimiento material de dicha institución. Las problematizaciones que avizora su desarrollo aplicativo requieren abordajes eficaces, con la mayor prontitud posible, sin descartar la apoyatura de reglamentos de desarrollo.

Por si fuera poco, el TT es un foco receptor y transmisor de una miríada de controles político-ideológicos. Sabemos, con Habermas, que la tecnología trenza una perfecta maquinaria de dominación socioeconómica, y, en este caso, los engranajes del trabajo en remoto instilan sesgos operativos y socio-cognitivos que, por si fuera poco, se irradian invisiblemente. El TAD tiene ante sí un vasto horizonte de desarrollo institucional, sin embargo, la realización aplicativo de la nueva norma, tanto como cualquier otra, requiere imbricar las estructuras que dan sentido

fenoménico a las categorías normadas (vid. Albert Márquez; 2004: 68). Los equilibrios que propenden atemperarse con la Ley 10/2021 pueden no llegar a serlo, incluso estando previstos en el “telos” de la misma y en su régimen regulatorio. Nuestro estudio propende, pues, contribuir modestamente a ese proceso analítico, avizorando críticamente dichas debilidades vectoriales y regulatorias. Retomando el hilo conductor de la ponencia, y el diseño general de las jornadas que dieron encaje a estas intervenciones, evidenciaremos los factores jurídicos, meta-jurídicos y axiológicos insertos en el TAD.

2. EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA POST-PANDEMIA: ¿UNA MEDIDA PROFILÁCTICA O FUNCIONALISTA?

1 El trabajo en remoto es una modalidad prestacional y ocupacional cuyos elementos requieren de los correspondientes procesos institucionalizadores y de profundización aplicativa. Su auge encuentra una doble causación. De una parte, es un apéndice instrumental de los cambios acontecidos al albur de los avances tecno-digitales (anclaje funcionalista). Y de otra, es una “categoría-refugio” que ha permitido afrontar los retos del confinamiento, sorteando los riesgos de contagio derivados de la movilidad en general y de la confluencia de trabajadores en centros laborales (anclaje profiláctico). La LTAD marida ambas causaciones, de hecho, su Exposición de Motivos las yuxtapone en el cuadro de argumentos aducido para promulgarla⁷. La duda estriba en la valencia de uno y otro anclaje. Manejamos vasos comunicantes donde la prevalencia de uno u otro extremo condicionan el

7 Compilo algunos extremos de dicha combinación factorial, poniendo entre paréntesis la valencia específica atribuida en tal preámbulo (puntos II y III): “Las tecnologías de la comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad productiva” (anclaje funcionalista y preventivo) / El TT se ha comportado en España como “el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad...y para garantizar la prevención frente al contagio” (anclajes funcionalista y preventivo) / A los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales (anclaje funcionalista) / La crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia (anclaje funcionalista) y para garantizar la prevención frente al contagio (anclaje profiláctico) / La situación descrita de contracción del PIB, la tasa de desempleo, la incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia, la retroalimentación de estos factores de incertidumbre sobre los riesgos y debilidades estructurales del mercado de trabajo español, la salvaguarda de los derechos y obligaciones referidos en nuestro ordenamiento laboral, hacen necesario potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso del trabajo a distancia (anclaje funcionalista) / El teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes...La generalización del teletrabajo en España, que trae su causa en las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia.” (anclaje profiláctico).

desarrollo del TAD, y, sobre todo, la concepción axiológico-jurídica del mismo en el conjunto de la población y el desenvolvimiento de las relaciones laborales. La ley hace gala de una incontestable carga innovadora, sin embargo, su contenido deja en el aire importantes aspectos hermenéuticos y aplicativos, los cuales pueden hipotecar el desarrollo realizador del trabajo en remoto. Antes equiparamos metafóricamente la génesis del TAD con un “*péndulo Foucaultiano*” cuyas inercias buscan el espacio jurídico más adecuado a su perfil. El propio sonsonete: “el teletrabajo ha venido para quedarse” anuda la condición de florilegio y acuidad predictiva. Pero en nuestro caso mandata que analicemos el alcance del referido tópico, y, dentro de él, los vectores-fuerza dominantes en su decurso evolutivo.

La irradiación de la “ómicron” y la espoleta de contagios de la “sexta ola” están reactivando el teletrabajo desde las dos vertientes expuestas: funcional y preventivamente. En cuanto a lo primero, la versatilidad del TAD y de sus figuras derivadas tiende a relanzar el TT como fórmula prestacional y/o de empleo (el distingo encuentra causa en sus mixturas combinatorias) amén de operar como mecanismo de organización estratégica de los modelos de negocio. Ahora bien, las proyecciones socioeconómicas del 2022 dibujan un “estanque lleno de pirañas” (Fernández D: 2021) en un contexto mundial de estrangulamiento energético⁸. Otean un año de crecimiento global, aunque a ritmo más lento⁹, y subrayan dos factores hegemónicos: el alza de las tasas de inflación y la variante ómicron. Esa confluencia de parámetros conjetura reactivaciones del trabajo en remoto. Ya sea por aprovechamiento de recursos (vector funcionalista) o por temor preventivo al contagio (vector profiláctico), lo cierto es que el redimensionamiento del TAD adquiere fuste con evidencia palmaria.

Al redactar estas páginas el virus se irradia expansivamente en numerosos países¹⁰. Nuestro país sigue dicha tendencia, sin embargo, la evolución del

8 Autores, como A. TURIÉL (2022), apuntan un escenario harto complejo: los combustibles fósiles (petróleo, carbón y gas) iniciaron su declive, pero las renovables no pueden sustituirlos siguiendo el modelo actual de crecimiento cortoplacista. El petróleo convencional, es decir, el que tiene más funcionalidades de uso y de más fácil extracción, llegó a su máximo en el 2005. La producción lleva 16 años sin aumentar y en los últimos años principió su declive incontestable. Para compensar la falta de petróleo crudo convencional, se extraen otros líquidos más o menos similares (mentados “petróleos no convencionales”) sin embargo no tienen la versatilidad funcional del primero. Para el científico del CSIC la tecnología no va a servir para hacer frente a la situación, ni para mediar el cambio sistémico energético, si no se abandona la idea de crecimiento.

9 El FMI prevé una subida del PIB mundial del 4.9%. En España las previsiones del INE ubican el PIB alrededor del 4,4%.

10 El Reino Unido y los países del centro y el norte de la UE llevan semanas abogando por reducir las horas presenciales ante el avance de la “ómicron”. Portugal instituyó el teletrabajo obligatorio entre este sábado día 25 y el 9 de enero. En Holanda, las operadoras de telecomunicaciones han apostado por el TT al 100% en navidades y hasta mediados del mes de enero. Francia plantea la imposición del TT varios días a la semana. Antes de la pandemia, en Estados Unidos solo el 3.7% de

teletrabajo en España muestra singularidades dignas de precisar. En efecto, su génesis presenta un perfil paradójico y lleno de incógnitas. Salvando el bienio 2020-21, la trayectoria del TAD dibuja una radiografía en puridad plana, con escasas oscilaciones en sus variables numérico-porcentuales. El período 2010-2019 muestra cifras testimoniales de personas tele-trabajadoras, con “ratios” entre el 3.8% y el 4.8% y volúmenes pro medio de 700.00 sujetos. Eso sí, el 2020 catapultó exponencialmente los indicadores. El salto abrupto del TAD acontece con el confinamiento del 2020 y la promulgación del RDL 463/2020, de 14 de marzo, de estado de alarma, siendo sobremanera presumible que la doble regulación, ex Ley 10/2020, de 9 de julio, y RDL 29/2020, de 29 de septiembre, para la administración pública, empujen la tendencia al alza de nuestro objeto.

En verdad las restricciones a la movilidad impuestas por la COVID y las necesidades de aislamiento preventivo llevaron a muchas empresas y trabajadores a utilizar el TT como vínculo funcionalista y profiláctico a la par, aunque a mi modesto entender dominó más su uso como fórmula prestacional y de vinculación socio-jurídica que como instrumento reorganizativo. Trabajadores y empleadores afrontaron la reclusión mediante conectividades en red, e integraron el trabajo en remoto como cauce realizador de los cometidos prestacionales. Muchas fueron las exigencias para implementarlo, dando asimismo cumplimiento a la normativa preventiva y de seguridad ex RD. 463/2020. Particularmente pienso que el ejecutivo actuó con prontitud e inteligencia estratégica. A diferencia de la miopía que hizo gala el gobierno Popular, propiciadores de un proceso descomunal de precarización, degradación y devastación de empleo, el Ministerio supo reconducir la movilidad externa allanada ex art. 51 y 52 ET con la pusilánime reforma del 2012 para, de contrario, impulsar los códigos de movilidad interna y de flexi-seguridad, con los ERTes y el TT como pivotes de tal acción político-jurídica¹¹.

Ambas medidas operaron a modo de colchón amortiguador del confinamiento, ahora bien, muchas empresas, y el sector público mismo, aprovecharon el con-

los ejecutivos con altos salarios (más de 100.000 dólares anuales) trabajaban en remoto, mientras que en la actualidad lo hacen el 15% (Datos de la Consultora “Ladders”). Ciudades del medio Oeste ofrecen 15.000 dólares a cada persona que se mude a sus condados; incluso se han firmado acuerdos con “Airbnb” que ofrecen estancias gratuitas de prueba en hoteles de la región para quienes tengan disposición de trasladarse e incitar tales decisiones de cambio locativo. La casualidad hace que el país impulsor del teletrabajo durante los años setenta, en respuesta a la crisis petrolífera para evitar los desplazamientos en coche de los ciudadanos americanos, vuelve a ser testigo del repunte del trabajo en remoto en contextos sobremanera disímiles.

11 Sobre todo, mediante las previsiones de los arts. 22 a 28 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuyos contenidos abordaron un bloque de medidas flexibilizadoras de las vías de ajuste temporal para la evitación de despidos, amén de la primera regulación del TAD ex RDL. 28/2020, de 22 de septiembre.

texto de excepcionalidad para imponer con calzador fórmulas muy variopintas de trabajo en remoto. La implementación del TT operó, más bien, mediante una ecuación de primer grado: “*costo cero del dador de trabajo / costo personal de la fuerza laboral*”. Por si fuera poco, imperó un jaez de religaciones en numerosos segmentos de la población trabajadora y empleados públicos. La voluntariedad del TT fue más retórica que real, y el carácter pactado se diluyó unidireccionalmente en los motivos excepcionales del confinamiento¹². Retomando el tópico: “*el teletrabajo vino para quedarse*”, lo hizo en efecto mediante una política de hechos consumados¹³. El 2020 el TT espoleó, eso sí, los indicadores del TAD al 16.2% triplicando el número de tele-trabajadores acogidos al mismo (3.015.200 personas). Así las cosas, pronto evidenciamos las reificaciones articuladas alrededor suyo. El salto exponencial del TT durante el 2020 se quiebra al siguiente año, sufriendo un paradójico cambio de orientación en sentido opuesto. El 2021 dibuja, ciertamente,

12 Sobre este eje temático, vid LÁZARO SÁNCHEZ JL (2021: 117); vid asimismo las proyecciones del TT hipostasiadas por: ARÉVALO QUIJADA/ BARRERA LOZANO/ GÓMEZ DÍEZ (2021: 35-68).

13 Más que palmario en el sector educativo ex RD 463/2020, de 14 de marzo. Su art. 9 hacía gala de esta lacónica fórmula: “Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible”. La hipocresía funcionalista de importantes sectores del sector público encontró un segundo sostén en el RDL 29/2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas. Este texto modificó el RDLeg 5/2015 (texto refundido de la LEBEP) con un evanescente art. 47 bis, cuyo contenido se limitaba a definir dicha modalidad prestacional dejando prácticamente en el aire el alcance de dicha fórmula prestacional. Así, su apartado 1º define el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia donde el contenido competencial del puesto puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante el uso de TICs. El apartado 2º apunta una obligación institucional, transmutada en “canto al sol abdicativo”: el teletrabajo en las Administraciones debería ser “expresamente autorizado (siendo compatible con la modalidad presencial”, apostillándose, acto seguido, que: “en todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados”. Siguiendo esa misma melodía abdicativa, la norma apostilla que el TT “se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio”. Para ironía mayor, el art. 47 bis TREBEP señala que “el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”. Siguiendo esa misma pauta de despropósitos nomotéticos, el apartado 4º consigna la proclama siguiente: “La Administración pública proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”. Pues bien, los costos derivados de la adquisición, mantenimiento y renovación de equipos, tanto como los gastos corrientes paralelos del TAD (uso de electricidad, calefacción, climatización, etc), amén de la inanidad de las acciones preventivas, han sido circunvalados acomodaticiamente con prácticas institucionales de giro en cerviz. Lo diré más claro. Si reconducimos dichos códigos al ámbito profesoral y universitario, la conturbación no puede ser más atrevida, por farisea y atávica a la vez. La CRUE y los equipos Rectorales de las Universidades Españolas incoaron un jaez de religaciones flagrantes inimaginables. Delegaron la responsabilidad “tout court” en el personal de dichos sectores educativos, aprovechando el “ethos profesoral” de los mismos. Y evidenciamos, cómo no, la fuerza de la máscara credencialista, el requebro exculpatorio universitario, y la hipocresía huidiza de los equipos directivos académicos.

una brusca caída del trabajo en remoto, reubicando a la baja tales indicadores en términos numéricos (1.849.600 personas teletrabajadoras) y porcentuales (9.4%)¹⁴

2 El desarrollo del teletrabajo durante el 2022 está lleno de interrogantes técnicas y aplicativas. En principio cuenta con un terreno abonado de irradiación aplicada. Aparte de la crisis sanitaria, las estructuras de los entornos digitales en España facilitan sus procesos de expansión material y la normalización socio-cognitiva de operar en remoto¹⁵. No obstante, la fenomenología del TAD es un cruce de vectores, materiales, culturales y regulatorios, siendo ahora aventuradas las claves de su desenvolvimiento. Así las cosas, adquieren peso dos dimensiones entreveradas estructuralmente: la reactivación de las formas híbridas o “parciales” de trabajo en remoto (por franjas horarias o días alternos) en un fenómeno general de “auto-repliegue” del propio TAD. Tras eclosionar dicha categoría forzosamente por vectores externos y de fuerza mayor (tríada: pandemia/ reclusión/ post-pandemia), podemos presumir una reubicación más equilibrada del TAD en nuestro tejido socio-jurídico. Durante los últimos meses del 2021 sus líneas evolutivas proyectaban una vuelta parcial a la presencialidad (repunte del anclaje funcionalista), sin embargo, el rápido avance de la variante ómicron frenó tal tendencia, a fuer de impulsar irradiaciones del teletrabajo en el sector empresarial y el sector público (o sea: redimensionamiento del anclaje profiláctico).

14 La génesis de los ocupados que teletrabajan habitualmente en España presenta indicadores testimoniales, y en verdad sus cifras solo repuntan con la eclosión de la pandemia. Su gráfico evolutivo, en términos numéricos y porcentuales, muestra durante la última década el siguiente perfil: 2010: (3.8%; 707.100); 2011: (4%; 742.800); 2012: (4.5%; 766.200); 2013: (4.3%; 734.800); 2014: (4.3%; 737.500); 2015: (3.6%; 642.200); 2016: (3.5%; 643.600); 2017: (4.3%; 806.500); 2018: (4.3%; 823.600); 2019: (4.8; 951.800); 2020: (16.2%; 3.015.200); 2021: (9.4%; 1849.600) (fuente: “Randstad” con datos del INE). Según la EPA, durante el segundo trimestre de 2020 el TT fue la fórmula más utilizada para mantener el nivel de actividad de los negocios durante el confinamiento. Apunta que el 48,8% de las empresas utilizaron dicha herramienta, y que el 15,1% aumentaron los niveles de digitalización.

15 España cuenta con 43 millones de internautas, y, dentro de las ratios, destacan dos extremos. Primero, medias de seis horas navegando. Y dos horas (de deporte-vanidad) subiendo perfiles a la nube; vid Informe HOOTSUITE (2021).

La toma en serio de la variante del SARS-19 entre la ciudadanía introduce otro cambio de orientación en la génesis del TAD y del TT. Sus pautas de desenvolvimiento dibujan nuevos nichos ocupacionales a distancia y conjeturan un retorno operativo de tales fórmulas de empleo. La vuelta al teletrabajo viene siendo impulsada fundamentalmente por las grandes operadoras de telecomunicaciones¹⁶, y también ha recibido un pronto seguimiento por importantes corporaciones empresariales¹⁷. Algunos expertos barajan cifras próximas a las del inicio de la pandemia, hipótesis que considero muy relativa. Es verdad que el vertiginoso aumento de contagios sufridos con la sexta ola ha generado un “efecto bola de nieve” en la implementación del teletrabajo, pero, como vengo significando, tal tendencia encuentra más causa en vectores preventivos que funcionalistas. Distinguir ambos anclajes no es antojo teórico. Y es que, en efecto, si el TT se expande bajo los mimbres del primer paradigma, primarán más las abdicaciones de derechos de los tele-trabajadores, tanto como las prácticas elusivas de su tratamiento en los convenios colectivos. Dicho con más contundencia. Aumentarían las debilidades del régimen legal en el basamento del TAD. Distorsionarían las claves que precisamente requiere el abordaje del mismo en estos estadios de afianzamiento institucional. Y lo que es más

-
- 16 Las apuestas por el TT han acontecido desde mediados de diciembre del 2021 con TELEFÓNICA a la cabeza. Pese a estar negociando con los sindicatos un macro-plan de bajas incentivadas, ha acordado con tales representantes la posibilidad de teletrabajar a toda la plantilla hasta el 7 de enero. Hasta ahora su régimen elucidaba un modelo mixto, con dos días de teletrabajo regulado y uno flexible. Tras ese pistoletazo de salida, las otras tres grandes operadoras no han tardado en sumarse. Hasta ahora, las tres operadoras mantenían el esquema de tres días semanales de trabajo desde el hogar y dos presenciales. VODAFONE ha incoado fórmulas de teletrabajo voluntario pleno el 21 de diciembre, y lo extenderá hasta el 14 de enero. Esta operadora ofrece la posibilidad de trabajar durante cuatro semanas al año desde cualquier lugar de España, siendo ya una medida independiente de la evolución de la pandemia. ORANGE también concede el teletrabajo voluntario hasta enero a sus empleados. Podrán teletrabajar todos los empleados de oficinas y sedes corporativas que no desarrollen actividades que requieran la presencia física. MÁSMÓVIL lleva ofreciendo la posibilidad de teletrabajar a todos sus empleados desde la segunda semana de diciembre (vid. El País, 22-11-2021).
- 17 En efecto, la decantación por el TT ha encontrado eco en numerosas compañías de peso. El BBVA, el BANCO SANTANDER, y MAPFRE, vienen reforzando la opción de laborar más tiempo en remoto durante las Navidades y ulteriormente a tales fechas. El Santander recomendó a sus equipos la adopción de reajustes organizativos y por turnos para extender el TT. Hasta mediados de diciembre teletrabajaban entre el 20% y el 30% de la plantilla, pero la directriz ampliatoria está corroborándose con bastante intensidad. El BBVA ha recuperado el criterio de voluntariedad respecto al trabajo presencial para los empleados pertenecientes a los servicios centrales, de hecho, hasta ahora se trabajaba un 60% en régimen presencial y un 40% en remoto. Las aseguradoras también siguen dicha tendencia. Mapfre da la opción de trabajar en remoto, salvo a quienes ostentan puestos de dirección, y siempre que el servicio lo permita. Antes de repuntar los contagios, el 90% de la plantilla laboraba en régimen de presencialidad empero con rotaciones, mientras que un 10% lo hacía en remoto. REPSOL no ha tomado ninguna medida adicional hasta la fecha. Tras la vuelta paulatina a las oficinas producida en dicha compañía en mayo de 2020, esta ha mantenido un modelo híbrido que permite tele-trabajar hasta tres días a la semana, de manera que el aforo nunca supere el 50%. De igual tenor participa CEPSA, cuya compañía dará prioridad absoluta al teletrabajo. Pasos análogos vienen llevándose a cabo en las administraciones públicas. La Agencia Tributaria ha estatuido el teletrabajo hasta el 10 de enero, salvo los servicios presenciales, y la Generalitat Catalana ha fijado esta modalidad como fórmula prioritaria. El panorama expuesto otea, pues, un retraso tendencial del “regreso a la oficina”.

grave. Habría un efecto en cadena en su objeto fenoménico, deslizándose además a los engranajes del “Derecho digital del trabajo” y a gran parte de los procesos implementadores de sus categorías jurídicas.

3. EL DESEQUILIBRIO ESTRUCTURAL DEL TRABAJO EN REMOTO

El trabajo en remoto entraña una fórmula político-jurídica que atempera intereses heterogéneos y variables disímiles. En general las instituciones regulatorias son focos de doble faz. Endógenamente, reciben el influjo de las fuerzas modeladoras del Derecho para luego proyectar, exógenamente, los flujos normados con su plasmación formal en textos jurídicos. La regulación del TAD infiere esa lógica con importantes especialidades. En verdad su abordaje recibe influencias de muy diverso signo y orientación, y, desde ese aspecto, su gran reto, erigido en particularidad, estriba en atemperar intereses sobremanera opuestos. El teletrabajo es un fulcro receptor de ventajas y de correlativos inconvenientes. Las primeras hacen gala de un amplio cuadro funcionalista, aunque “mutatis mutandis los segundos también tienen amplias potencialidades distorsionadoras. Aparte de ello, el TAD opera a modo de “puente-tránsito”, es decir, transita desde la virtualidad a la facticidad, desde lo teórico a lo empírico, y en circularidades “in fieri”. La arquitectura normativa tiene la misión de equilibrar ese complejo puzzle de utilidades y disfuncionalidades afectantes. La Ley 10/2021, de 9 de julio, subsume dicha mixtura vectorial, y proyecta exógenamente el equilibrio de fuerzas a las cuales propende mediante prescripciones mandatadas en el texto. Por si fuera poco, el TAD también es un foco receptor de sesgos instrumentales. Según demostraremos, esos sesgos distorsionan la concepción del trabajo en remoto; penetran valorativamente en su objeto fenoménico, y vuelven a irradiarse en varias dimensiones. Soy de quienes dan gran relieve a ese régimen de disfuncionalidades, unas potenciales, otras incluso “no veladas”. Primero porque encierran los mayores riesgos del trabajo en remoto, y, además, porque tienen visos de materializarse en la práctica, lastrando con ello su evolución institucional.

A) Vectores condicionantes y de desenvolvimiento aplicativo

1 Según venimos significando, el desenvolvimiento del TAD en España bosqueja una trayectoria de crecimiento potencial dentro de un cuadro de variables combinatorias. La ductilidad material y estructural de dicha categoría, el carácter transversal de sus códigos, y los espacios de dispositividad previstos legislativamente, allanan tales proyecciones. La multidimensionalidad de nuestro objeto coadyuva tales hipótesis. La yuxtaposición de objetivos profilácticos y funcionalistas, la convergencia de intereses laborales, empresariales, sociales y económicos, la trabazón de los cánones de flexibilidad y seguridad, incluso las contribuciones del TAD al cambio sistémico espoleado por el tecno-globalismo, avalan lo conjeturado. El trabajo en remoto es una fórmula compromisoria político-jurídica, que, por serlo, dilata esas mismas posibilidades de desenvolvimiento operativo. Ahora

bien, la dimensión normativa no absorbe la conmixción de variables. Los “inputs” realizadores del trabajo en remoto se entreveran con “outputs” socioculturales, psico-cognitivos y valorativos. Como cualquier otra institución jurídica, el TAD no es una categoría neutra, al contrario, es portadora de esquemas axiológicos y mayores potencialidades de control político e ideológico, cuyas claves se difuminan con acuidad sutil y con muy sutiles tintes de invisibilidad.

La consigna de que “el teletrabajo vino para quedarse” es un tópico-típico vociferado entre el sector empresarial y el sector público. Por si fuera poco, la pandemia le atribuye tintes salvíficos en ambos sectores y sendas vertientes: profiláctica y de pragmatismo funcionalista. La LTAD abrió un complejo y delicado período de transición aplicativa. Hasta su promulgación el TAD nunca contó con un impulso propio, y, cuando hubo avances, siempre acontecieron en momentos de crisis (Trillo Párraga; 2021: 11). La etapa actual, que embrida la crisis sanitaria y la promulgación de la Ley 10/2020, abre lo que los sociólogos califican de “ciclo límite” (Elster J; 2000: 44). La COVID-19 evidenció, entre otras muchas cosas, el gran equívoco de las políticas de austeridad y su instrumentalización concomitante. Dio bríos donde justificar un profundo proceso de retrocesiones de derechos incoados por las “políticas liberistas” y los partidos sostenedores de ellas. Los ardides financieros del capital privado se expanden exponencialmente y ponen a sus pies ejércitos de actores y gestores instrumentales (banca en la sombra, corrupción, algoritmos, financiarización sistémica, etc). En puridad siempre han dominado el funcionamiento capitalista, y dentro del mismo el desequilibrio estructural capital/trabajo; lo que ocurre es que, durante las últimas cuatro décadas de expansión globalista, han cooptado márgenes de empoderamiento y riqueza sin precedentes en la historia. La crisis sanitaria al menos ha hecho evidentes ese cúmulo de reificaciones instrumentales, muchas de ellas traducidas en profundas retrocesiones en la plataforma de derechos sociales. Las sacudidas del SARS-19 abre, por ello, una coyuntura propicia para desvincular los códigos forjados por el panlogismo económico, dejando atrás un modelo de crecimiento insostenible e injusto (vid. Casas Baamonde ME; 2021: 163).

Pese al impulso dado al teletrabajo, su inercia arrastra un desenvolvimiento desigual y desequilibrado. Los ritmos en su implantación combinan ciclos de avances y retrocesos, y soy de quienes piensan que no tendrá una regularidad de afianzamiento sólida a medio plazo. Las navidades del 2021-22 proyectan un retorno del TAD en los sectores tecnológicos y las administraciones públicas (muy en particular en el sector educativo). Ahora bien, es verosímil que esas previsiones bajen en pocos meses y de forma deslavazada. El trinomio: economía / salud / trabajo se antoja determinante, y, como hemos podido ver dentro y fuera de España, el primer canon querrá eclipsar los otros dos en la trayectoria venidera del TAD. La ecuación evolutiva, resolutoria del mismo, está muy expuesta a choques externos con suficiente capacidad para torcer sus líneas de desenvolvimiento.

El estatuto regulatorio de la ley 10/2021 propende ser una fórmula equilibradora de las fuerzas incidentes en su objeto, pero como vengo significando sus reglas se

antojan incompletas. Muchos cánones del Derecho digital del trabajo son “*códigos líquidos*” en su trabazón técnico-temporal (mayor abstracción, más conceptos indeterminados, rápidos desfases, inseguridad jurídica). Por si fuera poco, la imbricación tecnológica y determinista de dichos códigos los diluye con suma facilidad en los procesos de desenvolvimiento de las instituciones normadas. Los cambios legislativos, aun bienintencionados y técnicamente aceptables, pueden no lograr los equilibrios a los que aspiran. Los marcos regulatorios tampoco traducen automáticamente los fines propendidos, y menos aún su transducción en bienestar social. Al contrario, las equidades equilibradoras, insertas teóricamente en los estatutos jurídicos, pueden provocar distorsiones que revierten peyorativamente en las categorías normadas. A mi modesto entender, esos riesgos están muy presentes en la LTAD, lo cual aconseja apuntalar los elementos distorsionadores de su desenvolvimiento evolutivo.

2 Comenzaré con un gran sesgo que condiciona las valoraciones técnicas y axiológicas de nuestro objeto: la incidencia en él de toda una terminología henchida de positividad instrumental. Ya avancé antes las reificaciones que envuelven el cambio digital. La difusión tecno-informacional se acompaña de un “neo-lenguaje” lleno de acrónimos, paradigmas y nociones vanguardistas, las cuales se irradian en loor de neutralidad, objetividad y teórico progreso. Ese universo terminológico acaba extrapolándose de uno u otro modo en los constructos conceptuales de las categorías jurídicas y en los engranajes de su tejido regulatorio. Viene bien recordar las raíces terminológicas del TAD. Su universo nocional procede del prefijo “*tele*”, es decir, un constructo proveniente del griego antiguo (“*τῆλε*”: lejos, distancia) cuya designación volvió a experimentar ulteriores derivaciones (“*τέχνη*”: “*tékné/técne/téchne*”, o sea, técnica, elaboración, fabricación material). Pues bien, sendas raíces se embridan en la etimología del TAD y confluyen nocionalmente en él. Una primera cosmovisión connota, en efecto, un sentido de lejanía y separación respecto de un punto proyectivo y referente. De otra parte, la segunda ideografía retroalimenta la anterior, y conecta esta vez con el canon de avance social, nocionalmente inserto en el término “tecnología”.

El uso difusivo de TICs recaba una cosmovisión general de progreso teórico, y a su vez irradia una ideografía determinista de avance civilizatorio. La reificación resultante persuade “per se”, dada la imbricación de ambos parámetros en los procesos de evolución tecnológica y crecimiento productivo. No es baladí que ese espectro nocional, forjado por el tecno-globalismo, participe de dichas “revoluciones conceptuales”. El universo léxico al uso (v.gr. tele-trabajar”, “tele-presencia”, “tele-disponibilidad”, “tele-prestación”, “tele-formación”, “laborar en red”, “laborar en remoto”, etc) hace suyo un halo de progreso, y proyecta a la vez cosmovisiones de positividad. Ese vocabulario atribuye a la tecnología una cualidad valiosa, incluso confiere a nuestro objeto un halo de “cualidad íntima”. La expresión “tele-trabajo” tiene la capacidad léxica de diluir el signo ortográfico que separa el prefijo del concepto matriz, lo que es tanto como difuminar nocionalmente los espacios de privacidad y profesionalidad. Quiérase o no admitir, las nociones forjadas por el panlogismo económico instrumentalizan psico-cognitivamente. Es más, tienen

la capacidad de sesgar heurísticamente el concepto “trabajo”. Pondré algunos ejemplos que ilustran lo aseverado.

Por una parte, el halo de positividad que envuelve el TAD tiene la facultad de difuminar las desventajas del mismo. Puede incluso transmutar dialécticamente los códigos opuestos: débito, obligación, carga de trabajo. Este último término se transforma conceptualmente: deja atrás su acepción “física” (v.gr. automatización de tareas manuales) para hegemonizar las vertientes “mentales” e intelectivas de las ocupaciones. El “homo digital” maneja datos, filtra y gestiona caudales de información, y para ello se vale de herramientas que actúan autónomamente y con acuidad predictiva (programas, algoritmos). Pandemia y “algoritmocracia” se dan la mano digitalmente y en el terreno de la salud mediante una amalgama de “appss”, “chatbots”, “software de diagnóstico” y sistemas multivariantes de gestión y decisión (vid. Rivas Vallejo P, 2021: 48 y 77). Para mayor abundancia, el trabajo en remoto “dulcifica” el canon de subordinación. La flexibilidad operativa del TAD, y las categorías parciales suyas, atenúan los rasgos típicos de la dependencia, y, a cambio, valorizan un trinomio de factores que elevan el contenido funcional de la prestación a escalas más amplias, como es el caso de la “autonomía”, la “iniciativa”, o el “control” de la actividad laboral. Los procesos de permeabilización funcional, activados con la hegemonía digital, o la licuefacción de las acepciones peyorativas del constructo “trabajo”, contribuyen a distorsionar el TAD desde varios planos: material, gnoseológico e institucionalmente. Particularmente abogo por diseccionar el paradigma digitalizador en *cuatro dimensiones*: la digitalización (proceso creador de vínculos de interconectividad permanente), el “digitalismo” (ideología liberal que catapulta el dominio mercadológico y la sustitución del quehacer político mediante TICs) el “datismo” (capacidad computacional y de almacenamiento de datos) y la “digitalidad” (resultado tecno-global y hecho irreversible de la “informatización”). Todos ellos forman una tetraarquía de vasos comunicantes, de manera que sus elementos se retroalimentan de forma hegemónica y expansivamente.

Los cuatro vectores, y más en particular los dos últimos, tienen suficiente capacidad para desmaterializar, “des-factificar” y “des-corporeizar” fenoménicamente. A nivel macro y general, transmutan “lo concreto” en “inconcreto”. El caso más claro lo personifica la “inteligencia artificial”. Hablamos de dispositivos evaluadores que gestionan las materias objeto de explotación mediante modelos computacionales, cuyo funcionamiento auto-modifica el sistema retroalimentándolo automáticamente. Nuestro paradigma, y su amedrantador acrónimo (IA), tiene la capacidad de explotar las “no cosas” (informaciones) transformando las cosas en “infómatas” (Chul-Han, 2021:13, 21). En la economía digital la creación de valor pivota sobre la capacidad personal (trabajadores y teletrabajadores) y/o tecnológica (TICs, computación, algoritmos) para procesar informaciones (bits, datos). Pues bien, el TAD es un apéndice transductor de los parámetros descritos. Entre otras utilidades, tiene la facultad de expandir un jaez de pseudo-integraciones (células de teletrabajo, conexiones en red) en un régimen de discontinuidades (locativas, geográficas, temporales, funcionales, etc) y en condiciones de aislamiento, material, personal y profesionalmente.

El escenario descrito dilata expansivamente las condiciones funcionales de los teletrabajadores. No es baladí la centralidad conferida a los factores de valoración para encuadrar laboralmente a dicha fuerza de trabajo. Tales factores (iniciativa, autonomía etc) llevan tiempo hegemonizando los sistemas clasificatorios, pero el dato destacable es la intensificación de su empleo en el encuadramiento de los tele-trabajadores. Al elevar su clasificación a escalas más amplias y abstractas, extienden las intervenciones actualizadoras y modalizadoras realizables en ese aspecto por los empleadores laborales. Utilizando un juego de palabras, podríamos decir que los “procesos determinativos” de las prestaciones info-digitales se “indeterminan” funcionalmente. Tensan los cánones generales del derecho de obligaciones (ex arts. 1261.2, 1271 y 1273 CC) en loor de abstracción (vertiente técnico-exégetica) y abdicación (vertiente político-jurídica). Para mayor abundamiento, las prestaciones digitales se expanden en una cadena funcionalista. La actividad profesional de los teletrabajadores sigue un “iter” de encargos a proyecto” que difumina sus límites, y con propensión de concatenarse “sine delectu”. La conversión de dichos factores clasificatorios en epicentros del encuadramiento amplifica “per se” los procesos de “determinabilidad objetual” del TAD. Por si no hemos deparado bien, la centralización de dichos vectores factoriales acontece a costa de los estrictos elementos técnico-clasificatorios (cometidos, funciones, tareas, puesto laboral, etc). Todo lo cual amplifica la “fenomenología distorsionadora” general que venimos apuntalando en este estudio.

Aparte lo anterior, los tele-trabajadores construyen ideográficamente una aspiración de rol: “llegar a ser tu propio jefe”. Desarrollan cometidos profesionales informatizados sin moverse de sus domicilios o de los lugares elegidos para laborar. Los factores “autonomía” vs. “iniciativa” se enhebran con los factores “control” vs. “responsabilidad”, primando no obstante los primeros sobre los segundos. Esas combinaciones factoriales dilatan los márgenes utilizables al diseñar aplicativamente el desenvolvimiento de las obligaciones contractuales. Los teletrabajadores organizan en remoto los tempos de trabajo, y ponen en práctica un orden de preferencias en los cometidos atendibles al efecto, bien sea siguiendo un régimen de instrucciones empresariales o aplicando criterios propios y autónomos de prelación. Por si fuera poco, el contexto descrito adquiere un cariz impositivo, sin apreciarse apenas sus sesgos. La fenomenología tecno-informacional no visibiliza sus magnitudes reales disruptivas, entre otras cosas, porque permite proyectar, amplificar y verbalizar las bondades de la sociedad red “en el nuevo ágora paralelo de una ciudadanía digital universal” (Angulo Bahón, 2022: 49).

La digitalización y las TICs irradian dos vectores de “convergencia opuesta” en la fenomenología socio-jurídica del TAD. Por una parte, “comprimen expansivamente” el régimen funcional de los teletrabajadores. Ya he tenido ocasión de subrayar este fenómeno, pero para ilustrarlo basta colacionar un cometido prestacional: el tratamiento del correo electrónico. Tal cometido anuda las tareas de atención y respuesta, y ambas cosas transitan por: actos de agenda, actos de lectura interpretativa, actos de indagación, actos de gestión, y actos de redacción y con-

siguiente envío. Las TICs y el correo electrónico llevan tiempo normalizados en nuestras prácticas diarias, sin depararse en algo esencial: consume gran cantidad de (nuestro) tiempo, y por ende fagocita “energía cognitiva”. Obviamente, la atención y respuesta a mensajes digitalizados es una función idiosincrásica del tele-trabajo. Ahora bien, la com-presión realizadora de un cometido, cuya centralidad es básica en el tecno-globalismo, expande los pasos parciales necesarios para su afrontamiento. La digitalización divide los contenidos funcionales sin solución de continuidad (v.gr. “multitareas”) sin depararse en la multiplicación de los niveles de estrés que aparejan dichos procesos de fragmentación exponencial. Los derechos de desconexión digital, estatuidos al hilo de la Loi Travail N° 2016-1088 tienen un escaso recorrido institucional, y en nuestro caso adolece de un régimen cacofónico e insuficiente ex art. 89 LOPD, cuya redacción es tan vaga y remisoria que ni siquiera define tan vanguardista derecho¹⁸.

Por el polo opuesto, y según avanzaba antes, el TAD amplifica las facultades de control directivo gracias a la versatilidad técnica de los dispositivos digitales (monitorizaciones, algoritmos, etc). El teletrabajo emula por momentos la cabeza bifronte del Dios Jano. Un lado de ella concede a los tele-trabajadores márgenes oblongos de libertad y autonomía. Y el otro dilata expansivamente las facultades de vigilancia y control directivo. Sabemos que, en este aspecto, la arquitectura jurídica habilita un régimen de garantías iusfundamentales, sin embargo, el canon de proporcionalidad Constitucional concede a las empresas amplios márgenes operativos con solo aplicar escuetos retoques operativos en los diseños organizacionales añadiendo acuidades afinadas de las medidas de salvaguarda. El “info-contexto de la digitalidad” instila, en fin, fórmulas invisibles y variopintas de control directivo, pero, sobre todo, multiformes instrumentos de oculto dominio político.

Las empresas españolas han sabido integrar las TICs y el comercio electrónico en sus modelos de negocio, de manera que la irradiación difusiva de tales herramientas propicia un régimen de construcciones cognitivas que “des-compartmentalizan” los formatos de espacio y tiempo entreverándolos estructuralmente. La desubicación de los lugares de trabajo (dimensión espacial o locativa) y el “aceleracionismo digital” (dimensión temporal) permeabilizan tales parámetros, y esa licuefacción revierte en el desenvolvimiento de las relaciones profesionales. Hacen de las condiciones de trabajo dispositivos mutables, inestables, volubles y efímeros, recabando el “hiperglobalismo” y la competitividad como motores de transmutación. Por si fuera poco, el uso masivo y continuo de los dispositivos tecnológicos forja “cosmovisiones de cercanía y familiaridad”. Esas ideografías irradian un “segundo efecto permeabilizador” de los ámbitos personales, profesionales y familiares de los tele-trabajadores.

18 Sobre el régimen de aquella iniciativa modificadora del Código de Trabajo francés, y su plasmación ulterior ex art. 89 LOPD, me remito a mis estudios: (2020) y (2017.b). El estrés excesivo que produce la atención de los correos electrónicos ha llevado a algunas empresas (HP) a limitar las respuestas a los mismos en los estadios iniciales y finales de la jornada de los teletrabajadores.

La interconectividad permanente difumina los filtros cognitivos entreverando informaciones de índole profesional, personal y extralaboral. Bien es verdad que la LTAD prevé un cuadro de reglas delimitadoras y garantistas, sin embargo, hipostasio un “régimen contractivo” del TAD en esta fase de afianzamiento. Incluyo en este término los contextos de anomia regulatoria, así como las cohortes de teletrabajadores no declarados como tales o que intervienen en zonas grises de para-laboralidad

3 El siguiente bloque de condicionantes se encuentran en el tejido del TAD y su multidimensionalidad caracterizante. Según vimos, el trabajo en remoto es un eje de convergencia de intereses disímiles, y, entre sus utilidades, destaca su capacidad para equilibrar los vectores incidentes en él, pese a provenir “ab origine” de extremos opuestos. Nuestra categoría opera a modo de fórmula atemperadora y compromisoria a la par. El primer rol opera en el terreno jurídico, y, en ese aspecto, el TAD equilibra institucionalmente el jaez de intereses irradiados alrededor suyo (empresariales, colectivos, derechos de los tele-trabajadores, cánones iusfundamentales, propiedad industrial, etc). Ahora bien, trabajar en remoto trasciende de dicho gozne material y jurídico. Las funcionalidades del TAD también se imbrican estructuralmente en el tejido socio-cultural, político y económico, y, desde estos ámbitos, su objeto proyecta un rol compromisorio que atañe y afecta a la entera sociedad.

Podemos coincidir que un desenvolvimiento correcto, perfilado y ponderado del teletrabajo activa inercias beneficiosas en varias dimensiones. Cosa aparte es que las ventajas –teóricas- del TT nublen los defectos (que son muchos) y que las distorsiones valorativas sesguen los procesos regulatorios y, sobre todo, aplicativos. Las categorías jurídicas, como instituciones sociales que son, generan heurísticos valorativos, incluso forjan cosmovisiones que condicionan el tratamiento otorgable a través del Derecho. La utilidad funcionalista del trabajo en remoto, con la crisis sanitaria de trasfondo, asientan códigos de “panpsiquismo constitutivo” y de “panpsiquismo emergentista”¹⁹ en el tejido social. Pues bien, dichos cánones filtran proyectivamente las inferencias de dicho cuadro valorativo. Finalizaré estas líneas con una reflexión hecha recordatorio. El fenómeno de trabajar en casa o en remoto recuerda “fervores” otrora profesados a instituciones relativamente próxi-

19 El “panpsiquismo” es una teoría que erige la conciencia fenoménica (experiencia o propiedades fenoménicas) en ubicua, y anclaje constituyente de la realidad (vid. ORTIZ MEDINA; 2022: 67-68). Los seres humanos construimos códigos desde la experiencia y los interiorizamos psico-cognitivamente a través de la conciencia. La construcción de categorías socio-jurídicas, y sobre todo la promulgación de textos que les dan carta de naturaleza formal, irradian propiedades fuertemente emergentes. La normatividad elaborada alrededor del TAD se embrida en la realidad del mismo, vehiculando los vectores-fuerza incidentes en su objeto. Toda la fenomenología resultante de las relaciones entre los códigos materiales, axiológicos y jurídicos es producto de ese complejo juego causal.

mas en el tiempo. Hace tres décadas aconteció una convergencia de intereses parecida alrededor de la polivalencia. Esta categoría, recogida en el art. 22.4 ET, también propende equilibrar vectores disímiles, y fue asimismo presentada como una fórmula compromisoria de intereses opuestos²⁰. Así las cosas, la experiencia empírica ilustra múltiples sesgos aplicativos y valorativos (v.gr. adición, sin más, acumulativa de cometidos laborales, sin acciones integradoras de reconversión profesional) ergo, salvando las distancias, esas distorsiones pueden acontecer “mutatis mutandis” con el trabajo a distancia y el teletrabajo.

a) **Ventajas, disfuncionalidades y distorsiones potenciales del trabajo en remoto**

Como venimos significando, el trabajo en remoto elucida una fórmula político-jurídica que atempera intereses heterogéneos y variables disímiles. En verdad el TAD, como categoría-gozne de la informacionalización, abre amplias ventanas de oportunidad para las empresas y las personas trabajadoras, ahora bien, dichas funcionalidades “in fieri” conviven con vectores opuestos. El abordaje dado al trabajo en remoto en tres textos consecutivos (RDL. 28/2020, de 22 de septiembre, RDL 29/2020, de 29 de septiembre, y Ley 10/2021, de 9 de julio), con la crisis sanitaria de trasfondo, han puesto sobre la mesa las tensiones de dicha dialéctica factorial. La valencia concreta de cada factor (defectos/ ventajas por separado) y los alineamientos alrededor de ellos (bloques de fuerzas acumulables) inclinan a uno u otro lado el complejo juego de equilibrios que propende el TAD. Sabemos que el cuadro de ventajas es amplio, y que sus flujos retroalimentan transversalmente su significación. Ahora bien, manejamos utilidades de carácter potencial y teórico, y lo que es más importante: entreveran sesgos instrumentales, amén de riesgos que tienen visos de materializarse en la práctica.

El legislador ha dado testimonio de dichas confluencias vectoriales en la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021. El contenido de dicho preámbulo ilustra esa yuxtaposición de aspectos positivos y negativos, por ello conviene colacionarlos más allá de su plasmación formal en el prefacio pues, además, ejercen gran influjo en las valoraciones fenomenológicas del TAD y en su evolución. Según veremos, las variables se irradian en tres ámbitos: dos atañen a intereses de empresarios y trabajadores, mientras que el tercero trasciende a dimensiones más ambiciosas de índole sociopolítica. El juego de combinaciones plantea entonces seis paráme-

20 En efecto, la polivalencia ponderaba intereses propios del banco empresarial (flexibilidad funcional) del banco social (recualificaciones profesionales) amén de trascender a otras dimensiones socioeconómicas (mejora en la gestión del factor trabajo, superación del trabajo especializado de sesgo taylorista etc...; vid ALEMÁN PÁEZ (2014; y 2015: 250-253).

tros, cuyos elementos modulan la fenomenología del TAD. En su conjunto tensionan nuestro objeto pues, de una u otra manera, son fuerzas modeladoras suyas²¹. Tales interacciones factoriales alteran la ponderación de intereses que propenden ser equilibrados institucionalmente, y muchas de sus disfuncionalidades tienen visos de aflorar y abrirse paso en estos estadios de implantación material de la ley.

1) La ventaja idiosincrática del teletrabajo centraliza su objeto estructuralmente, y estriba en la plasticidad institucional, locacional y operativa del mismo. El trabajo en remoto irradia códigos motivacionales (“v.gr. adaptar el trabajo a la vida y no la vida al trabajo”) cuyos heurísticos ejercen gran influjo en su régimen axiológico y regulatorio. La posibilidad de permutar los espacios laborales y de ejercer los cometidos profesionales en sitios alternativos, convierte el TT en una herramienta útil, versátil y flexible, y que además resulta aplicable a un amplio cuadro de actividades y ocupaciones. La elección de los espacios de trabajo y los acuerdos “inter-partes” también abren un arco funcionalista que, además, concatena efectos en numerosas categorías. Los teletrabajadores laboran sin moverse de sus domicilios o desplazándose a los lugares escogidos al efecto. Diseñan los ritmos de trabajo, marcan los tempos de descanso, y organizan la carga laboral según la agenda empresarial, la relevancia de las tareas y el orden de preferencias asignables. Esta dosificación funcionalista abre regímenes de “recuperación” del tiempo laboral, del mismo modo que la optimización del teletrabajo vuelve a concatenar ulteriores ventajas en otros ámbitos relevantes (conciliación, unificación familiar, diseño de objetivos, combinación del trabajo profesional con tareas domésticas, menor estrés, menos desplazamientos, favorecimiento formativo, etc). El TAD es una fórmula “auto-gestional” que permite disponer de más tiempo operativo, cuyos márgenes repercuten positivamente en el rendimiento. El horario flexible mejora teóricamente la calidad de vida, y también valoriza la actividad profesional realizada gracias a su abordaje autónomo e independiente.

2) Las funcionalidades teóricas de trabajar en remoto se extienden al empleador laboral y al contexto organizativo. Para empezar, el TAD conecta de lleno con las transformaciones técnico-digitales, es más, tiene la particularidad de operar a la vez como objeto (medio) y sujeto (instrumento) de las intervenciones desarrollables empresarialmente. De serlo así, optimiza sendas vertientes aprovechando la normalización sociocultural de la digitalización, sobre todo entre las nuevas generaciones, dada su familiaridad etaria con las TICs. El trabajo en remoto instituye “células de laboralidad”, y estas constituyen fórmulas organizacionales cuyo

21 Sobre la yuxtaposición de ventajas, riesgos e inconvenientes del TAD y del TT, vid: FERRER CORTINES O y MARTÍNEZ SABATER I (2021:5-19); GOERLICH PESSET (2021:7-13); VILLALBA SÁNCHEZ A (2021:431-439); RODRÍGUEZ ESCANCIANO S (2020:145-204); FERNÁNDEZ NIETO L (2020: 1 y ss); PEREZ DE LOS COBOS y THIBAUT ARANDA (2001: 25-30); INSHT (Nota Técnica nº 412: 2); ó ALEMÁN PÁEZ (2020: 13-19). El cuadro factorial que colacionaremos es una síntesis combinatoria de tales análisis.

alcance pende de las estructuras articuladas nodularmente. La implementación del TAD proporciona a las empresas utilidades cuantitativas (costos, recursos) y cualitativas (optimización de la gestión y mejora teórica del rendimiento) y ambas ventajas vuelven a generar valores añadidos. El TAD permite minorar las líneas jerárquicas e implantar criterios de horizontalidad funcional, lo que, sobre el papel, facilita la aplicación de modelos participativos en el diseño de las organizaciones. Las mejoras en la ordenación material de los puestos optimizan la gestión de los recursos humanos, repercutiendo favorablemente en los niveles de productividad. También perfilan los modelos de negocio por objetivos. Afinan los plazos de entrega de los proyectos y encargos, y coadyuvan una ejecutoria de calidad en los servicios ofrecidos gracias a la inmediatez digital o el trato telemático con los clientes. En términos de capital humano, el TAD y el TT constituyen canales de capital social, y afianzan, según los contextos y resultados, patrones de confianza tipo “bridging” (planos de horizontalidad) y “linking” (patrones jerárquicos y verticales). El trabajo en remoto recaba tales estructuras a través del sistema clasificatorio (categoría reconocida contractualmente).

La separación espacial de los teletrabajadores de los puestos presenciales requiere lógicas de aproximación que “compensen” el condicionante del espaciamiento físico, y, en ese aspecto, el TAD es un fulcro transductor de ese arco de interacciones digitales, comunicacionales, informativas y colaborativas. Crea vínculos relacionales y conectivos entre los individuos-teletrabajadores, las células locativas (puestos), las redes de interacción (grupos), los ejes matrices (empresa, centro de trabajo) y los nódulos de irradiación (jefaturas y sujetos responsables organizacionalmente). Según decía, el diseño jurídico-organizacional del TAD y el TT enhebra relaciones tipo “bridging”/ “linking”, no en vano afianza, o deslazaba, según los casos, esos valores socio-organizativos en términos de capital social y de rendimiento último del factor trabajo²². Teóricamente la cohesión de tales vectores disminuye los niveles de absentismo en la plantilla; reduce los problemas de convivencia entre empleados, y abarata los costos de producción y equipamiento. La flexibilidad funcional y horaria permite hacer intervenciones rápidas en la gestión del trabajo. También se aduce mejoras en las políticas de contratación y selección

22 El constructo “capital social” (CS), forjado por la teórica de sistemas, integra un conjunto de recursos reales y potenciales vinculados al uso y posesión de una red (social, tecnológica, etc) tendencialmente perdurable. Se constituye y funciona a través de conexiones o redes sociales estables, procura beneficios de reconocimiento mutuo, y se transforma en valores y/o bienes grupales. Para P. BOURDIEU (1986: 241-258) el capital social pende de la capacidad que despliegue el contenido sustantivo del mismo para generar interacciones estables al hilo de su dinámica interna y de las apropiaciones y beneficios producidos con dicho desenvolvimiento. La significación resultante del CS es una variable dependiente de la relevancia potencial subyacente en las nuevas realidades apropiables socialmente. El diseño jurídico-organizacional del TAD y el TT propician, por tanto, relaciones tipo “bridging” (vinculaciones en planos de horizontalidad) y “linking” (vínculos jerárquicos y verticales). Vid asimismo el estudio de LOZARES C, LÓPEZ ROLDÁN P, JOAN MIQUEL VERD JM, JOEL MARTÍ J, MOLINA JL (2011).

de personal, y la retención de talento de los más cualificados y su permanencia en la empresa. Todos los factores descritos allanan las políticas de expansión de los modelos de negocio, y abren patrones de crecimiento sin tener que acometerse cambios estructurales de base.

3) El tercer bloque de ventajas trasciende las vertientes anteriores, y nos lleva a dimensiones más amplias, generales y proyectivas. La teoría del TAD conjetura transformaciones de gran calado ecológico y sociopolítico. El trabajo a domicilio minora los desplazamientos de la población, de suerte que, al restringirse el uso de vehículos, ello vuelve a concatenar otras causalidades y así: reducción de los niveles de contaminación atmosférica y acústica, rebajas en la emisión de gases de efecto invernadero, menor dependencia petrolífera, y mejoras generales en la protección del medio ambiente. El trabajo en remoto también conjetura avances en las políticas de integración de las personas con discapacidad, las cuales pueden encontrar cauces de salvaguarda de sus ocupaciones a través suyo²³. Por último, el TAD puede coadyuvar las políticas de repoblación de los entornos rurales. La alta densidad poblacional de nuestros núcleos urbanos, y el deseo de mejorar la calidad de vida, viene propiciando un regreso a los pueblos y al mundo rural. El TT viene a ser entonces una herramienta facilitadora de tales decisiones de movilización ecológica, y un paliativo para los fuertes desequilibrios de la “España vaciada”.

4) Según avanzamos, pese a las funcionalidades sintetizadas, el TAD también encierra disfuncionalidades operativas, y un primer bloque de ellas revierte en el estatuto socio-jurídico de los teletrabajadores. Ya vimos antes que la utilidad idiosincrásica del trabajo en remoto estriba en la versatilidad institucional del mismo, ahora bien, tales atributos pueden operar en sentido inverso distorsionando sus cauces de desenvolvimiento material. Un primer riesgo hunde sus raíces en los niveles de informalidad del TAD. Su objeto se instituye mediante acuerdos anexos a otras modalidades contractuales, y, por si fuera poco, opera intersticialmente en “espacios-límite de para-laboralidad”. Sabemos que su estatuto jurídico prevé un arco de garantías formales y constitutivas (v.gr. forma escrita, contenidos mínimos, ex arts. 6 y 7 LTAD) sin embargo es muy probable la elusión de tales códigos y que se opere en espacios de informalidad formal y material. Estos extremos se hacen extensibles a las prestaciones básicas: prestación funcional, tiempo y régimen retributivo. En cuanto a lo primero, el “efecto permeabilizador” de los contenidos digitales, su conmixión funcionalista, o el régimen de encomiendas por objetivos, dilatan sobremanera el objeto prestacional del TAD, lo que, sumado a la flexibilidad horaria y la permeabilidad líquida de los tiempos de trabajo y descanso, amplifican

23 En los términos de la Directiva 2008/78, de 27 de noviembre, sobre establecimiento de un margo general de igualdad de trabajo en el empleo y la ocupación, y del RDLeg. 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

“in extenso” el débito obligatorio. Todo ello tiene su correspondiente corolario en el tratamiento de las condiciones retributivas, y, muy en particular, en el tratamiento dable a los conceptos salariales o extra-salariales ex arts. 7.b y 12 LTAD.

Con todo, los riesgos más graves se encuentran en las condiciones de aislamiento y desconexión de los teletrabajadores. La desvinculación espacial de las unidades productivas y la detracción de las relaciones personales constituyen un gran foco difusivo de riesgos. El TT es un epicentro potencial de conflictos, entre otras cosas, por la yuxtaposición de los contextos laborales y familiares. Los teletrabajadores extrapolan a dichos entornos las situaciones estresantes, negativas o estrictamente obligacionales²⁴. Los derechos de desconexión (ex arts. 18 LTAD y 89 LOPD) derrubian aplicativamente, y allanan el camino a multiformes etiologías psicosociales. La densidad informativa, filtrable por los tele-trabajadores, expande expansivamente los contenidos funcionales de la prestación laboral, lo que, a su vez, extiende el tiempo de trabajo y de jornada teórica. Esas extensiones intensifican gravosamente los niveles de carga mental de trabajo. El derrubio descrito irradia sinergias al ámbito personal y familiar de los trabajadores en remoto, cuyos escenarios se inundan de las toxicidades generadas en dichos contextos de densidad informativa y aislamiento paralelo. Las condiciones de soledad y detracción social repercuten en los niveles de rendimiento, y activan el cuadro de etiologías imbricadas en el paradigma tecnológico (“nomofobia”, adicciones, sedentarismo, ciber-cansancio, tecno-estrés, “network mobbing”, fatiga informática, “burn out”, cuadros ansiosos y depresivos, etc). El tercer bloque de riesgos trasciende de la esfera individual. La desvinculación de los centros de trabajo tiene sus consiguientes repercusiones en la trayectoria profesional de los teletrabajadores. El régimen de ascensos puede focalizarse sobre los trabajadores presenciales, y aumentar además las brechas de género y las discriminaciones indirectas. En ese mismo orden de ideas, el TT distancia la fuerza laboral de sus unidades productivas, diluyendo con ello los vínculos directos con los representantes de los trabajadores, todo lo cual debilita gravemente la acción sindical en la empresa y el propio sindicalismo.

5) Las disfuncionalidades del TAD afectan esta vez al empleador. El primer bloque de defectos potenciales se imbrica en las dimensiones organizativas del trabajo en remoto. Su implementación debe partir de una planificación funcional-temporal de los cometidos encargados a los teletrabajadores, en cualquiera de sus vertientes (por días, turnos, etc.). La aplicación del teletrabajo transita previamente por un régimen de prospecciones funcionales, estudios de tiempos y de carga laboral (tareas realizables, plazos de entrega, etc..) cuyos extremos deben diseñarse “ex ante” a la asignación de los encargos digitales. Laborar en remoto recaba el corolario de las órdenes directivas ex art. 5.a y c y art. 20 ET tanto como referenciacio- nes de las obligaciones dimanantes del puesto. Esta dialéctica, inserta en los me-

24 Para la OIT: “El teletrabajo provoca con frecuencia niveles más altos de intensidad laboral y más probabilidades de conflicto entre trabajo y familia. También puede afectar al bienestar de los trabajadores o aumentar sus niveles de estrés”.

canismos actualizadores del débito, se acusa mucho más en el TAD debido a las condiciones técnicas, estructurales, materiales que lo circundan. Sin dichas previsiones analíticas y de diseño organizacional y funcionalista, y sin ponderaciones razonables de las responsabilidades encomendadas, el TAD se torna ineficaz; y lo que es peor, revierte tales defectos por irradiación en los nódulos organizativos e incluso matricialmente. La realización de servicios profesionales La prestación de servicios extramuros de las unidades empresariales y de los patrones de presencialidad, exige una correcta ordenación de tales células de trabajo. Es más, hay una relación directa entre tales requerimientos funcionales y las ramificaciones invadas en/desde la empresa matriz (número de unidades laborales en remoto y gestión sistémica de las mismas).

El escenario descrito conecta entonces con la problemática de los sistemas de vigilancia y control. Tanto la Ley 10/2020, de 9 de julio, como la LO 3/2018, de 5 de diciembre, prevén un cuadro de reglas y garantías aplicativas de las medidas de vigilancia (ex. arts. 17 y 22 LTAD, y arts. 87 a 91 LOPD), ahora bien, esas dimensiones normativas también ilustran una relación de proporcionalidad esta vez inversa entre la inflación de las facultades de control digital, harto palmarias ex art. 22 LTAD, y la deflación de los códigos protectores iuslaborales²⁵. El TT multiplica las brechas de seguridad, tanto como los incumplimientos potenciales de la normativa de protección de datos. Los defectos de coordinación entre las unidades matrices, los teletrabajadores y los trabajadores presenciales crean fallos de gestión cuyas deficiencias repercuten indefectiblemente en el rendimiento de los modelos de negocio y la calidad de los mismos. En otro orden de ideas, el trabajo en remoto puede minorar la identificación de los teletrabajadores con la empresa y el sentido de pertenencia corporativa. A su vez, tales desvinculaciones del logo empresarial allanan actitudes poco diligentes, incluso conductas desleales en la fuerza de trabajo.

6) El último bloque de disfuncionalidades atañe a las dimensiones sociopolíticas, las cuales elevan sus vectores a escalas más amplias y generales. Según significamos, el TAD puede propiciar relaciones interpersonales superficiales y distantes, siendo un caldo de cultivo de “conductas anómicas” y de procesos de alienación. El teletrabajo instila una paradójica “alienación consentida” que, sin embargo, oculta y posterga los efectos del “*auto-extrañamiento*”. También significamos la proclividad del TAD para sortear el cumplimiento de las normas laborales. La Ley 10/2020 prevé un régimen de obligaciones empresariales, destacando

25 La construcción que principia el art. 22 LTAD, referido a las facultades de control empresarial, es bastante ilustrativa: “La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos”. La licuefacción, a la que hacemos referencia, se infiere de la construcción normativa subsiguiente en oposición dialéctica a lo anterior (...” guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad”).

entre ellas los códigos de naturaleza precautoria y la evaluación de los escenarios realizadores del trabajo en remoto (sección 4ª, arts. 15 y 16 LTAD). Sin embargo, soy de quienes relativizan el estricto cumplimiento de dichos cánones preventivos, conjeturando la religación del art 16 LTAD al ámbito formal. De análogo tenor participan los nichos de empleo que avizora la expansión del TT. Pese a las previsiones legislativas (ex arts. 9 y 10 LTAD), los cambios tecnológicos asociados al teletrabajo, y las continuas transmutaciones de las competencias digitales, bosquejan vínculos disruptivos e inestables, cualificaciones obsoletas, ocupaciones a tiempo parcial, y amortizaciones de puestos fijos. Por último, las virtudes ecológicas del TAD, como la redistribución poblacional en la “España vaciada”, la menor utilización del coche y de emisión de gases contaminantes, son variables de vasta envergadura que dependen de múltiples acciones políticas complementarias.

7) Para finalizar glosaré, a modo de contrapunto analítico, un cuadro de vectores realizadores del TAD en la Administración Pública. Como avanzamos, el Estado incoó una normativa del trabajo en remoto para los empleados públicos ex RDL 29/2020, de 29 de septiembre²⁶. Su texto modificó la Ley 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP) y dio carta de naturaleza al teletrabajo mediante un anodino art. 47.bis ubicado sistemáticamente en el régimen de la jornada de los funcionarios y empleados públicos (capítulo V, arts. 47 y ss). Las comparaciones del TAD en el ámbito iuslaboral y Estatal, deben matizarse dadas las diferencias estructurales existentes entre dichos sectores, máxime si consideramos el “efecto bola de nieve” que arrastra una ordenación anacrónica de los recursos humanos en el conjunto de las administraciones públicas (Universidad inclusive). No obstante, colacionaré una precisión antes de sintetizar las ventajas e inconvenientes desde el filtro de la Estatalidad.

La idea destacable es que su régimen no concibe nuestro objeto como un instrumento de gestión del tiempo de trabajo sino como un medio organizacional. Razones de espacio impiden detenernos en este asunto, aunque sí diré que el tratamiento del trabajo en remoto en el TREBEP se antoja evanescente por utilitarista y remisorio a la par. Hecha la apostilla, la aplicación del TAD en los órganos públicos comparte los rasgos idiosincrásicos de dicha categoría socio-jurídica. Combina, en efecto, los vectores espaciales, organizacionales, funcionales y técnico-instrumentales, empero marca la importante salvedad de subrayar (si quiera teóricamente) el valor del componente organizativo. El teletrabajo en el sector público requiere planificaciones sistémico-burocráticas del mismo, y ello vuelve a ser una variable dependiente de las características

26 Texto de amplia rúbrica (“RDL de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19”) y muy notable evanescencia en sus códigos regulatorios. Vid. al efecto nota nº 14.

de cada administración. Aparte de la cultura de teletrabajo afianzada orgánicamente, requiere por ejemplo análisis mediatos de gestión realizadora y controles evaluadores de resultados, cuyos extremos no suelen materializarse, y, menos aún, mediante criterios de transparencia (vid. Mauri Majós, 2021: 56).

La implementación del TAD en la Estatalidad proyecta paralelismos con los seis bloques vectoriales antedichos. La posibilidad de trabajar en remoto en el seno de las administraciones aporta, en efecto, flexibilidad organizativa, ahorro de costes (energéticos, alquileres) y productividad (focalización funcional de las tareas realizables, reducción del absentismo). En teoría, aumenta la eficiencia de la gestión pública en términos organizacionales, no en vano, se parte “ex ante” de programaciones de objetivos con derivaciones “ex post” en medidas evaluadoras de resultados. El teletrabajo administrativo agiliza teóricamente la gestión telemática de los asuntos, allana las capacidades adaptativas de los negociados y de su personal a los requerimientos funcionales y a las demandas sociales, y cataliza las medidas actualizadoras de las cualificaciones y las acciones de innovación y renovación tecnológica (inversiones en TICs)²⁷. Dicho ello, el teletrabajo de los empleados públicos no puede concebirse como una mera permuta espacial (cambiar el despacho por el domicilio) ni de “oxigenación transitoria” (intercalación de días o turnos). Requiere reformas y acciones integrales en el EBEP y replanteamientos de las premisas que rigen el funcionamiento del conjunto de cuerpos conformadores de la Estatalidad (v.gr. hiatos en las relaciones funcionales entre funcionarios y personal administrativo, evaluaciones de desempeño, retribuciones por objetivos, evaluables y medibles con independencia del tiempo presencial, “salario emocional”, etc) (vid. Mellado Ruiz: 2021).

27 Sobre el papel, la interconectividad digital facilita a los ciudadanos el acceso informativo e instrumental con la administración sin tener que desplazarse personalmente (gestión electrónica), no obstante, manejamos una potencialidad de doble faz debido a los frecuentes fallos de acceso a los portales telemáticos y la dilución de la atención personalizada. Así las cosas, la implementación del teletrabajo en el sector público no puede acometerse sin una serie de presupuestos y elementos colaterales. La experiencia empírica demuestra bloqueos palmarios en los sistemas de gestión telemática, cuyos flujos revierten en la ordenación del trabajo en remoto y el desenvolvimiento del mismo. Más bien late la idea de un Leviatán ingobernable que no cesa de atomizar trámites administrativos, levantando a la vez “muros digitales de auto-protección burocrática