



Comunicación

302

TELETRABAJO: ¿POSIBILIDAD DE APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

Francisco José Aguado-Muñoz Prada

Jefe de Proyecto de Sistemas Informáticos

Subdirección General de Planificación y Coordinación Informática

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Palabras clave

Teletrabajo

Resumen de su Comunicación

Partiendo del mandato que la Comisión Europea realiza a los Estados Miembros en su último plan "i-2010 -Una Sociedad de la Información Europea para el crecimiento y el empleo", se plantea una visión actualizada del teletrabajo y un estudio de las necesidades de adecuación del marco jurídico existente a las diversas fórmulas de teletrabajo y su posible regulación dentro del Estatuto de los Trabajadores.

Esta comunicación se inicia con unas necesidades básicas previas a considerar en la implantación de cualquier proyecto innovador con repercusiones sociales. Continúa con la definición de teletrabajo, haciéndose un repaso a las distintas modalidades de teletrabajo y analizando las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, desde el punto de vista de la empresa, el trabajador y la sociedad. Se revisa un caso práctico de posible teletrabajo y termina la comunicación con el futuro del teletrabajo.

TELETRABAJO: ¿POSIBILIDAD DE APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

1. Introducción

La Comisión Europea publicó el 31 de mayo de 2005 el “i-2010 –Una Sociedad de la Información Europea para el crecimiento y el empleo” de obligado cumplimiento para los Estados Miembros. Por este motivo, se tienen que elaborar, antes de mediados de octubre de 2005, los Programas de Reformas Nacionales donde se definan sus Prioridades para la Sociedad de la Información.

Estos Programas de Reformas Nacionales tienen que estar en línea con las Orientaciones Integradas para el crecimiento y el empleo, en las cuales se señala la importancia de la adopción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la obligación de los Estados Miembros de elaborar un único informe anual donde describan los progresos realizados en la ejecución de los mencionados Programas. En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, entre otros, acuerdan una serie de mandatos, que someten a la aprobación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4/11/2005, donde se aprueba el Plan Avanza.

Uno de los mandatos del Plan Avanza que afecta al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es el estudio de las necesidades de adecuación del marco jurídico existente a las diversas fórmulas de teletrabajo. Para ello, durante el primer semestre de 2006, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, junto con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, una propuesta sobre las necesidades de regulación en el ámbito del teletrabajo y, en particular, si fuera necesario, contemplará las modificaciones oportunas del Estatuto de los Trabajadores.

2. Necesidades básicas previas

“El hombre y su seguridad deben de constituir la preocupación fundamental de toda aventura tecnológica”
Albert Einstein

Para llevar a cabo cualquier proyecto innovador con repercusiones sociales, es imprescindible que la sociedad a la que va dirigido el servicio, esté preparada para la utilización del mismo. Es decir, se necesitan las infraestructuras y los medios o herramientas necesarias para su uso. Así, si queremos fomentar o incrementar la presentación de declaraciones del IRPF a través de internet, en primer lugar habrá que comprobar si la sociedad española dispone de una mejor red de comunicaciones, más ordenadores personales y conexiones a internet que en campañas anteriores de declaración del IRPF, y además comprobar si el incremento de la publicidad de la campañas anteriores tuvo sus repercusiones en un mayor volumen de presentaciones.

De cara a mejorar el conocimiento de las nuevas tecnologías y conseguir la desaparición del analfabeto funcional, sería importantísimo incluir en todos los niveles de la educación, cursos que capaciten a los alumnos en la utilización de internet y las nuevas tecnologías. Lo cual provocaría un aumento, al menos potencial, de usuarios de las nuevas tecnologías, y la gran mayoría de la sociedad estaría capacitada para utilizar y/o demandar nuevos servicios a la propia Administración. Por otro lado, también se debe de prestar especial atención a los grupos sociales que podrían quedar marginados en estos procesos, como pueden ser, entre otros, los sectores rurales o las personas discapacitadas.

Es sumamente importante también que tanto los ciudadanos como las empresas que utilicen estos sistemas novedosos, perciban una mejora significativa en la velocidad de respuesta y una comodidad en el trabajo y la gestión a través de la red frente a los métodos tradicionales, de forma tal que vayan desapareciendo paulatinamente éstos a favor de los primeros.

En cuanto a los obstáculos, oportunidades, aspectos legales u organizativos para la implementación del proyecto, pueden ser muchos o pocos, salvables o insalvables. Todo depende del ámbito en donde nos movamos. En unos casos habrá que adaptar o modificar la ley para poder dar el servicio requerido, en otros, no será necesario. En cualquier caso, siempre se deben de estudiar e impulsar los cambios organizativos, procedimentales, legislativos, estructurales, etc. con antelación suficiente, valorando ventajas e inconvenientes, antes de la entrada en funcionamiento de un nuevo servicio.

La seguridad y fiabilidad de las comunicaciones, son factores importantes para la puesta en marcha de servicios innovadores. Se debe por tanto garantizar a los posibles usuarios estos aspectos mediante sistemas de autenticación y firma electrónica certificada por organismos acreditados. Por tanto, todos los aplicativos que pudieran tener esta necesidad, deberían de adaptarse e incorporar un módulo independiente de la propia programación que permita abarcar todos los aspectos relacionados con el proceso de implementación de la firma electrónica. Los aspectos característicos de la firma electrónica son:

- **Autenticidad:** Permite conocer la identidad de los usuarios remotos utilizando certificados X.509 como método de autenticación.
- **Confidencialidad:** Permite generar y manejar documentos cifrados con tecnología de clave pública.
- **Integridad:** Permite la comprobación de que el documento generado no ha sido modificado por un tercero desde la generación del mismo.
- **No repudio:** Permite no rechazar la autoría de un documento firmado ya que una copia del mismo documento es almacenada en una base de datos.

3. ¿Qué es el teletrabajo?

Si acudimos al diccionario de la Real Academia Española de la lengua en su última edición para consultar el significado de teletrabajo, vemos que esta palabra, aún no está definida a pesar de su amplio uso. Podríamos hacer una definición de lo que es el teletrabajo, partiendo de las partículas que componen esta palabra. Tele, significa a distancia y trabajo, entre otros significados, nos indica la acción y efecto de trabajar; ocupación remunerada, cosa hecha o producida por un agente, etc. Si nos quedamos con el primer significado, se podría por tanto definir el teletrabajo como la acción y efecto de trabajar a distancia. El teletrabajo, aplicando otra definición más completa, se podría definir como una forma flexible de organización del trabajo, consistente en la realización de la actividad laboral del trabajador sin la presencia del mismo en la empresa, al menos durante una parte importante de su jornada laboral o toda la jornada. En definitiva, se puede considerar por tanto el teletrabajo como una modalidad del trabajo a tiempo parcial o completo, que implica o necesita la utilización de medios de telecomunicación para poner en contacto al teletrabajador y a la empresa, así como de sistemas de procesamiento electrónico de la información.

4. Modalidades del teletrabajo

Las modalidades del teletrabajo se pueden clasificar atendiendo a la relación laboral, como realizadas por cuenta propia o por cuenta ajena. En mi opinión, actualmente no es válida la definición tradicional de trabajador por Cuenta Propia o autónomo (el titular de un pequeño comercio o negocio), puesto que el autónomo actual es un "marginado" del mercado de trabajo clásico que busca la supervivencia a su manera. Podría considerársele como un híbrido entre el trabajador y el empresario pero sin las ventajas de unos y otros. El trabajo lo acepta o rechaza en función de sus preferencias o necesidades, pero debe asumir los seguros sociales y otros impuestos. El trabajador por Cuenta Propia (autónomo), cuando trabaja para una empresa, está obligado a darse de alta en la Seguridad Social, pero las cotizaciones a ésta, pueden ser pactadas entre el autónomo y la empresa para la que trabaja.

Desde el punto de vista empresarial, desarrollar trabajo con autónomos puede resultarle beneficioso al empresario puesto que se podría ahorrar los costes por enfermedad, desaparecen los problemas de horarios, jornadas o vacaciones ya que el trabajo se realiza en función de los objetivos pactados en una fecha concreta, y sobre todo, existe un ahorro en cuanto al tipo de cotización de aproximadamente de diez puntos en las cotizaciones a la seguridad social (en 2005 era de 29,80% para el autónomo frente al 36,95% del trabajador por cuenta ajena).

En la modalidad de trabajo por Cuenta Ajena, los trabajadores trabajan para una empresa determinada y tradicionalmente acuden al centro de trabajo para realizar su actividad laboral, aunque no necesariamente. Esta modalidad de trabajo, es la más frecuente. En este caso, la empresa es la que está obligada a dar de alta al trabajador y a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social.

Otra clasificación del teletrabajo se basa atendiendo al lugar del trabajo: domicilio, centro de teletrabajo o telecentro, móvil o itinerante. El teletrabajo en el domicilio se puede considerar como aquella actividad laboral, toda o parte, que la persona realiza en su domicilio, en lugar de realizarla en su lugar habitual de trabajo. El teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros se pueden definir como el realizado en oficinas bien equipadas y localizadas cerca de los domicilios de los empleados, que permiten la reducción de desplazamientos y que son utilizadas por uno o más empleadores compartiendo recursos. El teletrabajo móvil o itinerante es el realizado por el empleado allí donde necesite hacerse, por ejemplo en la oficina del cliente.

Realmente, todas estas definiciones de teletrabajo no serían necesarias definir las como modalidades atendiendo al lugar del trabajo, ya que en teoría y en la práctica, el teletrabajo implica que la actividad laboral pueda realizarse desde cualquier lugar. El teletrabajo, es un concepto de trabajo flexible, que nos permite trabajar donde y cuando se necesite, utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones, sin utilizar necesariamente ningún local, oficina o domicilio.

5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Tanto las ventajas como los inconvenientes del teletrabajo, se deben considerar desde tres puntos de vista fundamentales: el de la empresa, el del trabajador y el de la sociedad.

	Ventajas	Inconvenientes
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de redimensionar las plantillas de acuerdo a sus necesidades, puesto que el teletrabajo permite flexibilidad en la organización del trabajo de los empleados. - Reducción de gastos de alquiler y mantenimiento de oficinas, en general en lugares en donde el precio del metro cuadrado en alquiler, es muy elevado. - Deslocalización del trabajo. No se necesita un lugar fijo para trabajar. - Incorporación de personas discapacitadas a la empresa, ya que estas no tienen que desplazarse para la realización de determinados trabajos. - Mejores posibilidades de contratación de personal aunque resida lejos de la empresa. - Obtención de beneficios fiscales por el empleo de personas discapacitadas. - ¿Mejora de la productividad? 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipamiento extra por el uso intensivo de las tecnologías de la información. - Necesidad de formación adecuada y control personal. - Pérdida de control de los empleados. - Referente sobre cómo dirigir el teletrabajo.

<p>Trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad del horario laboral. - Incremento de la satisfacción en el trabajo y la eficacia en el mismo ya que el trabajador se hace responsable de su trabajo y del cumplimiento de los objetivos. - Reducción de los desplazamientos al centro de trabajo con el consiguiente ahorro de tiempo, dinero y fatiga. - Solución para conciliar la vida familiar con la profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Empobrecimiento de las relaciones humanas. - Posible pérdida de promoción dentro de la empresa por falta de contactos personales. - Peligro de adicción al trabajo.
<p>Sociedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de la contaminación atmosférica, el ruido y los atascos de tráfico. - Mejora de la calidad de vida. - Aumento y mejora de las redes de telecomunicaciones. - Aumento de las posibilidades de empleo para personas discapacitadas. - Posibilidad de obtener otras fuentes de ingresos, para las personas dedicadas a las tareas domésticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Repercusión en las empresas de producción y venta de combustibles fósiles, con la posible disminución de puestos de trabajo en dicho sector. - Repercusión en las empresas dedicadas a la limpieza de oficinas. - Repercusión en las empresas de servicios de restauración en las zonas de oficinas.

6. Teletrabajo y Comisiones Ministeriales de Administración Electrónica

Las Comisiones Ministeriales de Administración Electrónica son, según el Real Decreto 589/2005 de 20 de mayo, los instrumentos para la coordinación interna de cada departamento en materia de tecnologías de la información y de administración electrónica. La Comisión Ministerial de Administración Electrónica (C.M.A.E.) es el órgano colegiado responsable de la política del Departamento en materia de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones en consonancia con las emanadas del Consejo Superior de Administración Electrónica, así como del estudio, aprobación, seguimiento y evaluación de los planes que sobre estas materias propongan los distintos centros, organismos, entidades y servicios adscritos al mismo.

En relación con los expedientes de contratación y adquisición, las competencias de la Comisión Ministerial de Administración Electrónica se pueden resumir en:

- Informar documentaciones sobre contratación de bienes y servicios informáticos y de comunicaciones que respondan a necesidades e iniciativas de los planes de sistemas de tecnologías de la información y comunicaciones.

- Informar preceptivamente de las propuestas de adquisición de bienes y servicios informáticos y de comunicaciones, incluidos en el catálogo del Servicio Central de Suministros de Patrimonio del Estado.

Para el desempeño de estas competencias, la Comisión Ministerial de Administración Electrónica, celebra reuniones plenarias de periodicidad mensual en las que se informan propuestas que presentan las distintas unidades u organismos.

Asimismo, y previas a estas reuniones plenarias, se celebran dos Ponencias Técnicas en las que se estudian y deliberan las propuestas e iniciativas de cada uno de los centros proponentes, que van a ser presentadas al Pleno de la C.M.A.E.



Para la gestión de los expedientes, existe una aplicación Lotus Notes que permite, a todos los centros directivos implicados, elaborar sin papeles de una manera ágil, toda la documentación de los expedientes de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios informáticos, necesaria para su tramitación en las distintas Ponencias Técnicas y en el Pleno.

Las distintas fases por las que pasa un expediente son las siguientes:

- Estudio de Pliego
- Valoración de Ofertas
- Propuesta de Adjudicación

El procedimiento de trabajo que se sigue con los expedientes, para su estudio, validación, emisión de informes, etc..., podría hacerse a través de un sistema típico de teletrabajo. Habría que poner, a través de la web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la aplicación de gestión de expedientes, sólo disponible para las personas autorizadas. Éstas, no tendrían que estar físicamente en el lugar de trabajo ya que desde cualquier sitio, con un ordenador personal o portátil, podrían acceder a través de la web para la realización de su trabajo. Sin embargo, aunque la forma de trabajo podría cambiar, se deberían de seguir manteniendo las ponencias y los plenos, ya que de esta forma no se pierden el contacto personal ni los matices por los que discurre una conversación.

Este sistema de trabajo se sigue por ejemplo en muchos procedimientos de normativas en AENOR, y en otros organismos europeos (ej. el Centro Europeo de Normalización), donde las reuniones presenciales son como máximo cada seis meses y tienen como finalidad la emisión de normas de obligado cumplimiento en los países de la Unión Europea.

7. Futuro del teletrabajo

Si las ventajas superan a los inconvenientes, se deben de arbitrar las medidas necesarias para implantar, en la medida de lo posible, y de una forma paulatina, esta forma de trabajo. Aunque esta forma de trabajo, no es aplicable a toda actividad laboral, se debe de plantear su aplicación en todas aquellas actividades que así lo permitan.

Por otro lado, algunos de los inconvenientes, darán lugar a que se estudien de una manera más profunda para transformar éstos en posibles ventajas o aminorar la parte negativa de los mismos. Uno de los problemas que habrá que estudiar con detenimiento es el de cómo afecta en general esta modalidad de trabajo al Estatuto de los Trabajadores, y en particular, en todos y cada uno de los Títulos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como son: el de la relación individual del trabajo, el de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa, el de la negociación y de los convenios colectivos y el de infracciones laborales.

Por poner un ejemplo concreto, si dentro del Título I. De la relación individual de trabajo, en el Capítulo I. Disposiciones Generales, Sección 4ª. Modalidades del contrato de trabajo, en el punto 1 de dicho artículo dice:

“Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”

Según las definiciones dadas para teletrabajo, ¿no sería esto un teletrabajo?

Como ya he dicho anteriormente, habría que analizar exhaustivamente el Estatuto del Trabajador y ver cómo afecta esta modalidad de trabajo. No obstante, creo que poco a poco todos estos problemas se irán resolviendo, y pasado un tiempo, esta forma de trabajo se irá imponiendo.

8. Referencias

- Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda edición.
<http://www.rae.es/>
- B.O.E. nº 127 28/5/2005 Real Decreto 589/2005 de 20 de mayo 2005.
<http://www.boe.es/g/es/>
- Estatuto de los Trabajadores.
<http://www.mtas.es/publica/EstatutoTrab/default.htm>
- Visita de varias webs sobre teletrabajo a través del buscador google.
<http://www.google.es/search?hl=es&q=teletrabajo&meta=>