

Regularizar el teletrabajo precisa sopesar sus pros y contras

Diario Abierto

da diarioabierto.es/505512/regular-el-teletrabajo-precisa-sopesar-ventajas-e-inconvenientes

June 9, 2020

El teletrabajo ha venido para quedarse. Y ha tenido que ser una pandemia mundial por Covid-19 la que nos haya hecho reorganizar nuestras empresas en tiempo récord y adoptar el trabajo a distancia —que ya venía regulado en el artículo 13 del **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**— como modalidad generalizada de prestación de servicios, en aquellas empresas cuya actividad no se ha visto limitada por la declaración del estado de alarma.

Visto desde otra perspectiva, el teletrabajo se ha adoptado por norma general para realizar trabajos eminentemente administrativos. Y la realidad nos ha demostrado que la presencia física, al final, no es tan importante como el rendimiento laboral en sí, que es en definitiva lo relevante. Es cierto, no todos los empleos pueden ser objeto de teletrabajo, en especial aquellos en los que se realiza esfuerzo físico y el cuerpo humano es la herramienta de trabajo, como ocurre con peones, caldereros, carpinteros, electricistas, pintores... Tampoco es posible el trabajo en remoto si la actividad requiere exigencia física en grupo, como en las cadenas de montaje o en las obras de construcción, o cuando se precisa el examen personal del objeto de trabajo, como hacen, entre otros, médicos, inspectores y notarios.

Tristemente, otras actividades no son objeto de teletrabajo porque directamente han sido sustituidas por las nuevas tecnologías, y esas profesiones han quedado vacías de contenido. La venta *online* ha ido ganando adeptos frente al comercio tradicional, las agencias de viajes han visto cómo han dejado de atender al público joven que consigue sus viajes más baratos por Internet, ahorrándose el gasto que implica la intermediación, y en los bancos y cajas de ahorros ya se pueden hacer transferencias desde el móvil e incluso gestionar tus propias cuentas corrientes vía telemática. El propio usuario ha ido sustituyendo, poco a poco, al empleado, antes tan necesario para realizar cualquier gestión.

El Gobierno, con sus decisiones legales y sus recomendaciones durante el confinamiento, ha hecho especial hincapié en el hecho de que incluso tras el levantamiento del estado de alarma las empresas continúen fomentando el trabajo a distancia, una modalidad de trabajo por cuenta ajena que permite, además, conciliar la vida laboral con la familiar. Sin embargo, este teletrabajo que estamos realizando y que podríamos denominar “de emergencia”, no ha seguido las indicaciones previstas en el mencionado artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco se ha desarrollado teniendo en cuentas otras cuestiones clave:

- No se ha producido una avenencia entre empresa y empleado para realizar teletrabajo, ni la obligatoria formalización por escrito del acuerdo alcanzado por ambas partes.
- No se han adoptado las medidas de prevención de riesgos laborales que exige la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre** y su normativa de desarrollo, derivadas del derecho del trabajador a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Esto ha sido así, seguramente, por falta de tiempo y previsión provocados por la pandemia.
- No se ha acordado quién pone los medios informáticos para desempeñar el trabajo a distancia, si la empresa o el trabajador, probablemente por la urgencia del momento.
- Empleador y empleado tampoco han resuelto quién se hace cargo del coste de las conexiones necesarias para teletrabajar o del desgaste del equipo privado, ahora utilizado para fines laborales.

Todos estos asuntos, ahora que se está sosegando la situación, se deberían comenzar a regular de forma concreta y expresa. Porque, está claro, el teletrabajo se ha implantado ya de forma definitiva, y permitirá, entre otras ventajas, ahorrar en costes de limpieza, electricidad y seguridad en grandes empresas o edificios de oficinas. El empleado podrá distribuir su tiempo de trabajo adecuándolo a sus circunstancias personales.

Pero también se podrá ir de vacaciones —siempre y cuando siga conectado— sin que se entere la empresa, y por ende no se las descuenta de los días de descanso previstos en convenio o por acuerdo de empresa. Se hace necesario, por tanto, la implantación de sistemas de control que permitan que ambas partes sean leales entre sí y cumplan con el objeto del contrato de trabajo.



Crédito: Ekaterina Bolovtsova (obtenida en pexels.com y modificada).

Por otra parte, la empresa conocerá de primera mano qué empleados son indispensables y cuáles prescindibles, pudiendo estos datos ayudar a tomar una decisión en el supuesto de tener que adoptar resoluciones drásticas como extinciones contractuales. Y gracias a esta modalidad de trabajo a distancia, el trabajador

productivo lo será todavía más, considerando todo su tiempo en casa como tiempo de trabajo. De ahí la necesidad de establecer también límites y descansos a la actividad desarrollada por vía del teletrabajo, tal y como reclama la secretaria general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Esther Lynch. Ante la demanda de disponibilidad constante por parte de algunas empresas, Lynch solicita que se respete el derecho a la desconexión de los trabajadores que están teletrabajando y ha pedido a los Estados miembros de la Unión Europea que lo consagren en su legislación nacional.

Incapacidad temporal

El teletrabajo puede tener una incidencia relevante en las prestaciones de Seguridad Social, como opción sustitutiva de la incapacidad temporal, en muchos casos, o a la hora de valorar la incapacidad permanente de un trabajador, en otros. En este último supuesto, permitiría poder entrar a valorar si el trabajador, aunque no pudiera desempeñar su trabajo en la empresa, podría hacerlo desde casa, y ello derivaría en una denegación de una prestación cuya regulación también se hace preciso actualizar. Supondría un considerable ahorro para las arcas públicas, y daría una segunda vida laboral a aquellos trabajadores que por una lesión o enfermedad estuviera condenados indefectiblemente a retirarse del mercado laboral.

Se hace necesario, por todo ello, una regulación concreta, específica y resolutive para el teletrabajo, una modalidad que si bien se implantó en España hace casi 20 años es ahora cuando ha demostrado sus ventajas, reconocidas al fin por muchas personas. Y para poder realizar una correcta regulación, es necesario valorar ante todo las ventajas y desventajas de esta exitosa forma de trabajar en tiempos de crisis y pandemias, que ya forma parte de nuestra forma de trabajar. Mientras tanto, hagamos uso de la negociación colectiva o de los pactos individuales, que por el momento son las mejores fórmulas para armonizar las relaciones laborales y conseguir implantar definitivamente el teletrabajo.

Ana Bonilla es consultora en Derecho Laboral y de Seguridad Social en Ceszinkin Consultoría Legal Estratégica (en Twitter, @ceszinkin).

Más información

⇒ En los artículos publicados en diarioabierto.es: ***El Gobierno regulará el teletrabajo para que no suponga ni merma de salario ni de derechos y UGT reclama a las empresas que paguen un alquiler por el teletrabajo***

