



Reflexiones sobre el teletrabajo y su nueva regulación en España

por Gloria M^a Montes Adalid

Se están produciendo **cambios** profundos, rápidos y muy relevantes en los mercados laborales y los entornos organizacionales de todo el mundo. Sin duda, las empresas deben adaptarse a todos estos cambios si no quieren quedarse atrás.

El mundo entero está cambiando enormemente en estos últimos meses con motivo de la **COVID-19**, pero ¿está cambiando también la visión que tenemos del modo de trabajar? Sobre esta cuestión, se afirma en algunos medios¹ que la emergencia de salud pública ha forzado a grandes empresas, pymes y autónomos, a redefinir casi de un día para otro sus patrones laborales. En este sentido, se puede señalar que el trabajo presencial en la oficina y el despacho ha dado la bienvenida al teletrabajo, un modelo cuya presencia en nuestro país ha sido siempre muy baja en comparación con otros países de nuestro entorno. En muy poco tiempo, se ha presentado como una alternativa eficaz para reducir los costes y aumentar la productividad de las empresas, así como para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Algunos expertos estiman que “en una década podría emplearse incluso más del 50 % del tiempo de trabajo en esta modalidad, aunque dependerá del tipo de trabajo. Los hay que pueden deslocalizarse al 90 %, aunque siempre hay una parte que es conveniente gestionar de modo presencial, sobre todo la que está más vinculada a la posición del empleado respecto a sus superiores en la organización. Otros trabajos no se pueden hacer a distancia, claro”².

Este escenario de cambios profundos –forzados, en gran parte, por la pandemia y el avance de las nuevas tecnologías– ha conducido al Gobierno a dar luz verde, en cuestión de muy poco tiempo, al **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**³, por el que se regula el trabajo a distancia y el teletrabajo.

La **finalidad** del establecimiento de esta nueva regulación es brindar un marco normativo para el trabajo a distancia, tratando de obtener un equilibrio entre los beneficios para las empresas y para los trabajadores e implantando un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios

¹ Cinco Días (El País), “Cómo será el trabajo del futuro”, *Foro Futuro*, 2020, disponible en el siguiente enlace: https://elpais.com/economia/2020/06/23/actualidad/1592903608_059778.html.

² Agencia EFE, “El teletrabajo, ante el reto de representar el 50 % del empleo en una década”, 2020, disponible en: <https://www.efe.com/efe/espana/economia/el-teletrabajo-ante-reto-de-representar-50-del-empleo-en-una-decada/10003-4352719>.

³ BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

acerca de su carácter voluntario y reversible, igualdad de trato y oportunidades en las condiciones profesionales, la compensación de gastos y los tiempos máximos y mínimos de trabajo y descanso. El Real Decreto Ley establece que el **trabajo a distancia** regular es el que se presta, “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de empleo.”

Cabe destacar que queda acordado que las personas que realicen su trabajo a distancia dispondrán de los mismos derechos que las que lo desarrollen en las instalaciones de la empresa.

Entre **las obligaciones** que establece la norma, encontramos que el acuerdo de trabajo a distancia ha de realizarse por escrito y tendrá que incluir el inventario de los medios y gastos, el lugar de trabajo elegido por el trabajador, así como su horario, los medios de control empresarial de la actividad y la duración del acuerdo. Por otro lado, las empresas tendrán que adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, así como hacer efectiva la desconexión digital fuera del horario de trabajo y la intimidad. Por último, esta norma establece medidas con respecto a la protección de datos y el control empresarial.

La mayor parte de la regulación del RDL hace referencia al trabajo a distancia, pero también se ha utilizado como medio para la introducción de modificaciones en otras normas aprobadas anteriormente y para el “rescate” de algunos preceptos que se habían incluido en el RDL 27/2020 de 4 de agosto que no se convalidó por el Pleno del Congreso de los Diputados, como es el caso de la prórroga de la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo, de las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia de contagiarse por el virus SARS-CoV2.

Por otra parte, uno de los puntos más destacable del RDL es que realiza una separación del trabajo a distancia que ha de desarrollarse de manera obligatoria como consecuencia de la crisis sanitaria originada por la pandemia de la covid-19 y el que se desarrolla en condiciones “normales”. Aunque el borrador de 1 de septiembre ya determinaba algunas distinciones entre uno y otro tipo de prestación, la disposición transitoria tercera del RDL 28/2020 es concluyente a este respecto, al remitir a la aplicación de “la normativa laboral ordinaria” al trabajo a distancia desarrollado durante la covid-19.

Este nuevo precepto legal brinda una solución a las principales preguntas que se plantean con respecto al trabajo a distancia y teletrabajo en esta situación de crisis sanitaria. No obstante, todo ello se plantea con flexibilidad, ofreciendo a las partes un margen de acuerdo y negociación colectiva.

Los resultados aplicativos de esta nueva regulación están por descubrirse, pero los objetivos establecidos por el legislador están orientados hacia un buen camino, en el que no solo encontramos la materia del trabajo a distancia, sino un avance hacia la consecución de los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Entre ellos encontramos el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo a los jóvenes y las personas con discapacidad, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, tratando de evitar la degradación del medio ambiente con este crecimiento económico y la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.

Una última cuestión, y es que también cabe reseñar la prórroga hasta el 31 de enero del año 2021 del Plan Mecuida, regulado en el art. 6 del RDL 8/2020. En particular, el derecho de adaptación del horario y reducción de jornada. Es una disposición que se orienta en la dirección apropiada con el

fin de la preservación del empleo y la remuneración, siempre que esto sea compaginable con la organización productiva de la empresa. Debe señalarse que ésta sí es una auténtica medida de conciliación, pero no confundamos, el teletrabajo no lo es propiamente. Y aunque puede facilitar el hecho de poder atender a las obligaciones familiares, no debe utilizarse como una acción dirigida a este único fin, en tanto que, ello podría ser incluso negativo para las personas que tradicionalmente han asumido mayor carga en dichas tareas: las mujeres. De este modo, sufría un riesgo de sesgo de género si, finalmente, se utiliza sin tener presente que se debe evitar cualquier tipo de retroceso en la igualdad efectiva entre hombre y mujeres (CES, 22 de julio de 2020), lo que chocaría frente al propio articulado de la norma, así como a la reciente regulación del RD 901/2020 por el que se regula el Reglamento de los Planes de Igualdad. No obstante, esto ya requiere un tratamiento específico...



Fuente de la imagen: <https://sites.google.com/site/informaconta/1-7-trabajo-a-distancia>

Gloria M^a Montes Adalid
Universidad de Málaga
Grupo PAIDI SEJ-347