



El impacto del teletrabajo “forzoso” en España durante la pandemia de la Covid-19

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

De manera previa a la pandemia generada por la COVID-19 el teletrabajo se encontraba regulado en España en un único precepto, el art. 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 (en adelante, ET). Este precepto establecía, junto con la definición básica de qué se entiende por “trabajo a distancia” que el mismo se establecería por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, tanto al inicio como en el transcurso de la vigencia de la relación laboral, constanding por escrito. Acuerdo de voluntades que no hace sino responder a la propia voluntariedad del trabajo subordinado, trabajo por cuenta ajena (art. 1.1 ET) que destaca por su rechazo al trabajo forzoso. Junto con que la definición era genérica de todo tipo de trabajo a distancia -en parte heredera de normativas anteriores-, y, salvo disposición contenida en el convenio colectivo aplicable al respecto, dejaba totalmente desequilibrado el poder de negociación de la persona trabajadora frente al de la empresa en materia de qué condiciones y cláusulas serían aplicables a esa forma de prestación de servicios.

En España, en 2019 el Instituto Nacional de Estadística Español (en adelante, INE) apreciaba una tendencia moderada al alza de esta forma de trabajo a distancia, pero todavía muy lejos de los países europeos; en concreto, se usaba solo en un 4.8% como forma habitual de trabajo y, ocasionalmente, en 3.2%, siendo más hombres que mujeres en ambos casos. En total se ha establecido que menos de un 15% de las empresas lo utilizaban, así como una media de un 30% de trabajadores¹.

La irrupción de la pandemia cambió el escenario mundial en esta materia, incrementándose de manera significativa el número de empresas y trabajadores que han recurrido a esta fórmula. Hemos pasado (INE) a un 48.4% de empresas que lo han utilizado -con casi la mitad de los trabajadores en este sistema-. Pero ¿el teletrabajo realizado en España desde marzo de 2020 a abril de 2021 ha sido voluntario o forzoso? He aquí el quid de la cuestión.

El 14 de marzo 2020 se declaró el estado de alarma (Real Decreto 463/2020), incluyéndose importantes limitaciones a la libertad de circulación y, entre otras, medidas de “contención” en el ámbito educativo, laboral, comercial, recreativo o en lugares de culto. Estas decisiones ya supusieron de entrada que determinadas actividades recurrirían, al menos, tres fórmulas: proceder a la extinción de contratos masiva; proceder a una suspensión de contratos y de actividad; o, buscar fórmulas alternativas en aquellos casos en los que fuera posible continuar con la producción en sentido amplio.

¹ En el ámbito europeo, en materia de teletrabajo dependiente (trabajadores por cuenta ajena) los porcentajes más altos los tienen Países Bajos (14%) y Finlandia (13.3%). Es curioso, asimismo, como en la mayoría de los países europeos, al contrario que, en España, son más las mujeres que acceden a este tipo de trabajo.

A los pocos días de la medida, el RD-Ley 8/2020, de 17 marzo, estableció el teletrabajo como medida prioritaria para garantizar la actividad económica frente a la cesación de actividad (art. 5); y se prolongaba como tal hasta dos meses después de la finalización del estado de alarma, en concreto, el 21 de agosto (art. 15 RD-Ley 15/2020, de 21 abril). De tal manera que, antes de acudir a otras de las medidas de protección, de escudo social, creadas por el acervo normativo COVID-19, de manera excepcional y para garantizar la continuidad de la actividad debía acudirse a la implantación del teletrabajo si era “*técnica y razonablemente posible*” y “*si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*”. En ningún momento se hablaba del necesario consentimiento de la persona trabajadora ni de un acuerdo de voluntades, sino que la urgencia era “no parar la actividad” donde pudiera mantenerse en cierta medida.

La persona trabajadora se encontraba sujeta, de pronto, y sin voluntad real, a una forma forzosa de trabajo, que no tenía en cuenta las condiciones en que podrían desarrollarse los servicios en los domicilios de las personas, ni la madurez de la organización en el uso de esta fórmula y ni siquiera la formación de los trabajadores al respecto. Como tuve ocasión de indicar en un artículo en el mes de julio el teletrabajo no se improvisa, y durante meses hemos tenido que hacerlo. Lo que algunos autores han calificado como la implantación del teletrabajo “informal” durante la pandemia ha sido desde mi punto de vista un teletrabajo forzoso, con importantes repercusiones para las empresas, pero, con carácter fundamental, para las personas trabajadoras. Entre otras cuestiones, como he defendido en otras publicaciones, la pandemia ha evidenciado los principales problemas del mundo del trabajo en nuestro país, que se resumen en: la precariedad laboral, la informalidad laboral, la digitalización y el teletrabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud (arts. 4.2d) y 19 ET, y art. 15 CE), desarrollándose esta obligación empresarial fundamentalmente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; los arts. 14-16 concretan la evaluación de todos los riesgos laborales posibles, disposiciones que son aplicables al teletrabajo voluntario. Para salvar este escollo normativo, en tiempos de COVID-19 y teletrabajo forzoso, el RD-Ley 8/2020 establecía en el art. 5 analizado que, si estas evaluaciones no existían en el marco de esa empresa o puesto de trabajo se supliría con una “autoevaluación” de riesgos realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Pese a que la intención de la norma no fuera esa, jurídicamente, esto ha supuesto una vulneración de los derechos más básicos de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

LA PRECARIEDAD DEL TELETRABAJO “FORZOSO” DURANTE EL CONFINAMIENTO DOMICILIARIO

Esta se explica porque se ha desarrollado en condiciones de precariedad absoluta. Se resume: Primero. Sin supervisión real de los entornos de trabajo. La seguridad y la salud de los trabajadores no podía hacerse depender de una autoevaluación, no solo porque pudiéramos encontrarnos con que los trabajadores no tienen la formación adecuada para ello; sino, también, porque la alternativa al teletrabajo “forzoso” era la suspensión del contrato -cuando no la extinción-, por lo que ¿quién sería la persona trabajadora que declarara que existían riesgos graves en su domicilio, aunque los hubiera? Asimismo, no todas las personas disponían de un espacio separado para trabajar; en este punto, los datos ponen de relieve que una de cada tres personas trabajadoras desarrolló el trabajo desde el comedor (*living room*), otro 14% desde su dormitorio (*bedroom*) y un 57% en un espacio reservado solo para ello (INE). Estas diferencias apuntan dos cuestiones: las diferencias sociales y los niveles salariales han determinado quién podía teletrabajar adecuadamente y quién no tenía las mínimas condiciones para hacerlo. También el teletrabajo forzoso entiende de clases sociales y

discriminación, pues beneficia claramente a los empleos y puestos de trabajo de perfiles más altos y, por tanto, mejor remunerados.

Segundo. Sin determinación clara de quien se ocupaba de los medios o herramientas necesarias para la prestación de servicios. En este punto, la legislación extraordinaria no hacía ninguna mención particularizada; si bien, el carácter del trabajo subordinado (art. 1.1 ET) implica la ajenidad en los medios, entendiéndose que la persona trabajadora realiza sus servicios con herramientas o instrumentos de propiedad o posesión de la empresa, ajenos a ella, dada la urgencia del momento, las empresas de manera generalizada no se han ocupado de ello. Así que los trabajadores hemos aportado nuestro espacio, nuestro material en muchas ocasiones -también por la dificultad de adquisición durante el confinamiento y el cierre establecimientos-, nuestra electricidad y nuestros servicios de internet. No son pocos los casos de personas que han tenido que trasladar sus residencias a domicilios de familiares que sí disponían de servicio de internet de alta velocidad o que, incluso, han tenido que asumir de entrada el coste de la instalación de estos. Y, por el momento, no se ha producido compensación económica alguna con carácter generalizado ni en las empresas privadas ni en administraciones públicas (incluyendo las Universidades). La Exposición de Motivos del RD-Ley 8/2020 sí disponía que las empresas deberían facilitar medios oportunos para este tipo de modalidad de trabajo, pero no se incluía en el articulado normativo y, por tanto, con carácter obligatorio; al igual que desde este Real Decreto-Ley y otras normas COVID-19 se han facilitado ayudas económicas a las empresas para la digitalización y programas de financiación de material. Pero, la buena intención de la norma ha quedado oculta por la realidad práctica.

Tercero. El exceso de horas trabajadas. Estudios y estadísticas de todo el mundo han determinado que durante los periodos de confinamiento domiciliario se han incrementado las jornadas de trabajo. En España, según datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA), podemos destacar los siguientes hitos: a) Se han realizado 7.2 millones de horas más a la semana, entre marzo y junio; b) Se ha registrado el número más alto de horas extraordinarias en el segundo trimestre de 2020 que toda la serie histórica de la EPA; c) Se han producido entre abril y junio un 59% de las horas extraordinarias no pagadas, pese a las medidas legislativas establecidas (registro de jornada). Esto equivale a 3.8 millones de horas, un total de 668.000 más horas que el primer trimestre del año. Entre las actividades más afectadas por esta cifra nos encontramos con el sector de la educación (1.5 millones), que, como es sabido, no cerró su actividad, sino que transformó la presencialidad física en la presencialidad digital.

La productividad de las empresas que han recurrido al teletrabajo durante el periodo de la pandemia no se ha visto reducida. Casi un 50% de empresas según datos oficiales ha visto aumentada la misma, y más de un 30% parecen no haber apreciado diferencia alguna. Pero ¿esto ha sido debido al teletrabajo como forma de prestar servicios o al mayor número de horas que las personas trabajadoras han dedicado? Personalmente, me inclino por lo segundo, teniendo en cuenta que el teletrabajo ha venido a ser una forma en cierta medida obligada de trabajo, frente a la pérdida de empleo, unida a una situación de confinamiento domiciliario nada habitual. Si bien es cierto, algunos estudios han destacado que la adopción generalizada del teletrabajo podría suponer un incremento en España de la productividad entre un 1.4 y un 6.2%² y la consultora Mckinsey afirma que más del 20% de ocupados en el mundo podría trabajar a distancia entre 3 y 5 días a la semana con la misma eficiencia que si lo hicieran desde la oficina.

² Canals, Claudia; Carreras Baquer, Oriol (2020): “Teletrabajo y productividad: un binomio complejo”, CaixaBank Research, accesible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>.

Cuarto. Aunque íntimamente conectada con la cuestión anterior, se quiere destacar la falta de desconexión digital que ha generado el teletrabajo forzoso durante el confinamiento. De manera previa a la pandemia ya hablábamos del estrés tecnológico como un riesgo psicosocial, y esta situación se ha agravado significativamente. La regulación del derecho de los trabajadores a la desconexión digital en España, para hacer efectivos los tiempos de trabajo y descanso, así como el derecho a la intimidad personal y familiar, encomienda a la empresa la realización de una política interna en esta materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores; sin embargo, hoy en día son pocos los convenios colectivos y protocolos que recogen esta cuestión.

Además, el trabajo a distancia unido al confinamiento no ha sido neutro, en materia de género, con los hogares convertidos en espacios multidisciplinarios³. En primer lugar, ha supuesto suponer una doble o triple carga para la mujer trabajadora desapareciendo los supuestos beneficios de esta forma de trabajo y agudizando la falta de corresponsabilidad familiar en el hogar, de tal manera que no existe separación alguna porque todo es “trabajo”. Pero, en segundo lugar, los hogares como espacios de ejercicio de poder y abusos hacia las mujeres han incrementado el aislamiento de estas y la dificultad de recepción de atención y ayuda; la violencia de género durante el teletrabajo forzoso se ha convertido, desgraciadamente, en un riesgo psicosocial emergente carente de atención normativa particularizada, habiéndose incrementado en un 60% las llamadas telefónicas a las líneas de ayuda, entre los meses de marzo y mayo 2020.

El aislamiento social, que todavía no ha terminado en gran medida, la falta de participación y la dificultad de apoyo sindical han contribuido a agravar los problemas ya existentes en nuestro mundo laboral.

¿HA FINALIZADO EL TELETRABAJO “FORZOSO”

En este sentido y a modo de conclusión, se quieren destacar dos cuestiones.

La primera que, al margen de este tipo de teletrabajo que la autora denomina “forzoso”, también puede existir en cierta medida una obligación empresarial de permitir este tipo de forma de prestación en casos de conciliación laboral y familiar. Explico brevemente. El art. 34.8 ET, de manera previa a la COVID-19, regulaba lo que ha venido denominándose “jornada a la carta”, esto es un amplio derecho de conciliación para las personas trabajadoras que acrediten necesidades de cuidado; y, la empresa, en estos casos, no solo está obligada a negociar con las personas trabajadoras, sino a proponer alternativas siempre que sea posible. De hecho, si bien el precepto no otorga lógicamente la posibilidad de que las personas realicen sin acuerdo o aquiescencia de la empresa una jornada de trabajo diferente a la inicialmente pactada o con formas de teletrabajo, sustitutivas de una jornada presencial, sí establece que la negativa de las empresas a las propuestas de la persona trabajadora deben basarse en la imposibilidad o excesivo gravamen que a la empresa le suponga ese cambio. En la era COVID-19 se aprobó el denominado Plan Mecuida, que otorga, sin entrar en más detalles, un amplio derecho de adaptación del tiempo de trabajo y la prestación a la persona trabajadora por razones relaciones con la situación pandémica.

La segunda cuestión es que, si bien el teletrabajo como medida prioritaria frente al cese de la actividad ha dejado de tener vigencia, se ha producido una interesante paradoja: por un lado, se ha regulado el trabajo a distancia en España en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre -modificando el art. 13 ET- sin hacer alusión al teletrabajo realizado durante el confinamiento -ni a

³ Para más detalle, puede leerse, Burriel Rodríguez-Diosdado, Pepa (2021). “El difícil papel de la mujer en el empleo en el siglo XXI: una mirada necesaria antes, durante y después de la COVID-19”, *Revista Tripalium Justicia Social y Trabajo Decente*, vol. III, nº 1, pp. 80-82 y 97-98, entre otras.

las posibles compensaciones; y, por otro lado, se ha seguido recomendando -pues no puede imponerse legalmente- a nivel regional (Comunidades Autónomas) - como forma de trabajo para evitar los desplazamientos. Cuestión esta última a la que se le une la conversión de muchas Universidades públicas en lugares de docencia virtual, que, de manera opaca, nos ha convertido en teleprofesores.

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

Profesora Agregada (A. Titular 2016) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Universidad de Barcelona