

# En busca de una ley española para impulsar el trabajo virtual

Mientras el Gobierno de Andalucía ha tenido que dar marcha atrás en una medida de flexibilidad laboral para funcionarios, empresas e instituciones reclaman un marco normativo para fomentar el teletrabajo.

Sonia Salmerón. Madrid

Las plataformas digitales han favorecido la accesibilidad laboral de miles de trabajadores reduciendo tiempos o mejorando habilidades. La conciliación es un objetivo clave de las empresas privadas para fomentar el teletrabajo con acuerdos bilaterales. Sin embargo, no existe una regulación específica de esta modalidad laboral. ¿Es esta carencia normativa un obstáculo para introducir la jornada virtual de las Administraciones públicas?

En apenas 24 horas el Gobierno andaluz paralizaba una medida laboral relativa a la jornada de los funcionarios de la Junta de Andalucía. Después de que el Tribunal Constitucional (TC) invalidara el decreto ley que reducía el tiempo de trabajo semanal de 37,5 a 35 horas por vulneración de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno autonómico daba marcha atrás en la aplicación de la que hubiera sido el ejemplo práctico de jornada virtual para funcionarios.

La promesa de reconocer el trabajo no presencial quedaba paralizada en una decisión de último momento abriendo el debate sobre la regulación del trabajo en el domicilio, ya sea en empresas públicas o privadas, y las razones jurídicas que justifican la sentencia del TC.

## Cultura presencialista

Causas jurídicas como las que aporta Tomás Gómez Álvarez, asociado sénior de Abdón Pedrajas, quien considera que “sería deseable contar con una regulación más detallada que permitiese una adaptación al caso concreto”. Para el experto, en España existe una cultura “presencialista”, que convierten el teletrabajo en algo “extraño” y poco conocido. Y entre las razones de que no exista una implantación masiva están “las dudas respecto del control de la actividad prestada por el teletrabajador”.



El teletrabajo no está regulado en profundidad en nuestro país.

Una opinión similar a la de Ana Godino, socia de Sagardoy Abogados, quien confirma que “nuestra legislación no regula el teletrabajo como tal, sino que se enmarca bajo la modalidad de trabajo a domicilio y que actualmente tiene lagunas en materia de prevención de riesgos, control de la actividad y consideración como centro de trabajo”. Para la abogada laboralista, “la normativa actual es parca en esta

materia quizá porque no se estaba pensando en este tipo de trabajo desde casa a través del uso de tecnologías; sin embargo, estos obstáculos pueden regularse sin demasiada dificultad”, concluye.

## Regulación

A pesar de la derogación del decreto de la Junta de Andalucía, el pasado enero se publicaba en el DOE un nuevo decreto para la regulación

del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo en la Administración de Extremadura, sus organismos y entes públicos dependientes. El objetivo, según aparece en la web del organismo oficial, es favorecer la conciliación laboral y su aplicación afectará al personal funcionario y laboral que ocupe un puesto susceptible de ser desempeñado en la modalidad de tele-

trabajo. ¿Cómo se pronunciará el Tribunal Constitucional con respecto a este nuevo decreto?

El hecho de una carencia específica en la regulación del teletrabajo justificaría estas sentencias derogatorias, que no reconocen las ventajas en materia de conciliación que para los expertos supone esta modalidad laboral.

Para Amelia Aguilar, letrada jefa del servicio de asesoría jurídica del patronato de recaudación provincial de Málaga, esta fórmula laboral “es un avance que necesita de una profundización en su regulación”. El teletrabajo no se recogió en el Estatuto Básico del Empleado Público y tampoco aparece en el texto refundido de la ley, actualmente en vigor. Un caso distinto es el de la normativa europea.

Como aclara Aguilar, “en la Unión Europea, ésta se ocupó por primera vez a través del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo de 2002, reforzado posteriormente en el ámbito de la nueva estrategia Europa 2020”. Un acuerdo que en el programa nacional de reformas para España incluye medidas adicionales contra la discriminación de la mujer en el empleo y la necesidad de abordar el absentismo laboral. Mujer, evitación de absentismo laboral, conciliación y teletrabajo son partes fundamentales de este marco legal.

## Flexibilidad

Pero no sólo se requiere de una regulación. Los expertos como Tomás Gómez Álvarez consideran que esta medida necesita del apoyo de otras, como la flexibilidad en los turnos, lo que permitiría una mejor conciliación. “Entiendo que la clave será permitir combinar teletrabajo con flexibilidad horaria y de jornada, de manera que la persona que teletrabaja pueda realizar sus funciones en la franja horaria que le permita conciliar”, reitera el asociado sénior de Abdón Pedrajas.

## ¿Qué es un ‘trade’ en la jerga laboral?

El ‘trade’ (trabajador autónomo económicamente dependiente), de acuerdo con el ‘Memento Seguridad Social’, es aquella persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, de forma personal, habitual, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por recibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. En opinión de Fernando Ruiz, de Pérez-Llorca, la figura del ‘trade’ “no resuelve supuestos como el del falso autónomo”. A su criterio, “la solución de adaptación a la economía bajo demanda está en crear una figura intermedia entre el autónomo y el empleado que asegure para esa persona una mínima cobertura de Seguridad Social y unos derechos laborales básicos”.

Recuperando el caso de la Junta de Andalucía, el decreto favorable a la jornada “virtual” establecía el control telemático del trabajo en casa a través de una aplicación informática. Hay que tener en cuenta que, como aparece reflejado en el *Memento Administrativo*, la Ley de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas recoge el principio de efectividad del funcionario público, que desarrollará su actividad dando un servicio efectivo a los ciudadanos, un servicio público de calidad y defensa de los intereses y promoción de la imagen de España.

Y en base a ese principio de efectividad, el control telemático se convierte en una ventaja, “siempre y cuando se cumplan todas las garantías legales y se respeten sus derechos, pues este control contribuye a la transparencia del sistema”, concluye Amelia Aguilar.

## Recomendaciones laborales para el falso autónomo

Los pronunciamientos del Tribunal Supremo en el despido improcedente de un traductor autónomo y de cuatro trabajadores licenciados de una empresa de instalación de ascensores en Las Palmas de Gran Canaria unifican doctrina confirmando un respaldo jurisprudencial hacia una figura laboral que se desarrolla en paralelo con las nuevas tecnologías, el falso autónomo.

Para Ana Godino, de Sagardoy Abogados, al “inicio de una relación laboral y cuando se suscribe

un contrato, el trabajador, autónomo, debe saber cuáles son las condiciones en que presta el servicio y no será razonable intentar cambiar la naturaleza de la relación, conocida de antemano, cuando el contrato se extingue”. A este respecto, las recomendaciones de Fernando Ruiz, experto en derecho laboral de Pérez-Llorca, relativas a supuestos de despido del falso autónomo son:

1 Delimitar si existe una verdadera dependencia o

independencia del autónomo a la hora de prestar servicios para el principal.

2 Diferenciar si recibe instrucciones directas y diarias del principal y no está integrado dentro de la organización y de las líneas de reporte de una empresa.

3 Distinguir si es una persona que presta sus servicios sometido a las instrucciones y el control directo por parte del empresario principal.