

Díaz destaca que la norma veta el despido objetivo por falta de adaptación al teletrabajo

me más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales”.

Desconexión digital

El acuerdo establece que el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital, que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Prevención de riesgos

La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos característicos, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Acuerdos

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. Será contenido mínimo obligatorio: inventario de medios, equipos y herramientas, incluidos consumibles y elementos muebles; los gastos que pudiera tener el trabajador; horario; distribución entre trabajo de presencia y a distancia; centro de trabajo de la empresa adscrito; lugar de trabajo a distancia; plazos para el ejercicio de reversibilidad; medios de control empresarial, y plazo o duración del acuerdo, entre otros.

Opinión / Íñigo Sagardoy Los equilibrios del trabajo a distancia / Página 47

UNA SOLUCIÓN SIN PERSPECTIVA/ LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO LLEGA EN UN MOMENTO IRREAL DE NUEVA INCERTIDUMBRE Y URGENCIA PERO NO CONTEMPLA NUEVOS MODELOS DE ACTIVIDAD MÁS COMPLEJOS Y EXIGENTES.

Más allá del trabajo en remoto hay una vida laboral difícil de regular

ANÁLISIS por Tino Fernández

Lo que comenzó a principios de marzo en China como un experimento global de trabajo en casa para paliar los efectos de la pandemia de coronavirus se ha extendido, como el propio Covid-19, a todo el mundo. Y ha sido una herramienta de urgencia inestimable para que aquellos que tuvieron la suerte de disfrutar de ella pudieran mantener su actividad.

También ha acelerado muchos cambios y ha hecho caer un gran número de conceptos, presupuestos legales, culturales y dilemas laborales, de organización, gestión de personas, de valoración, recompensa, retribución y medida de la productividad.

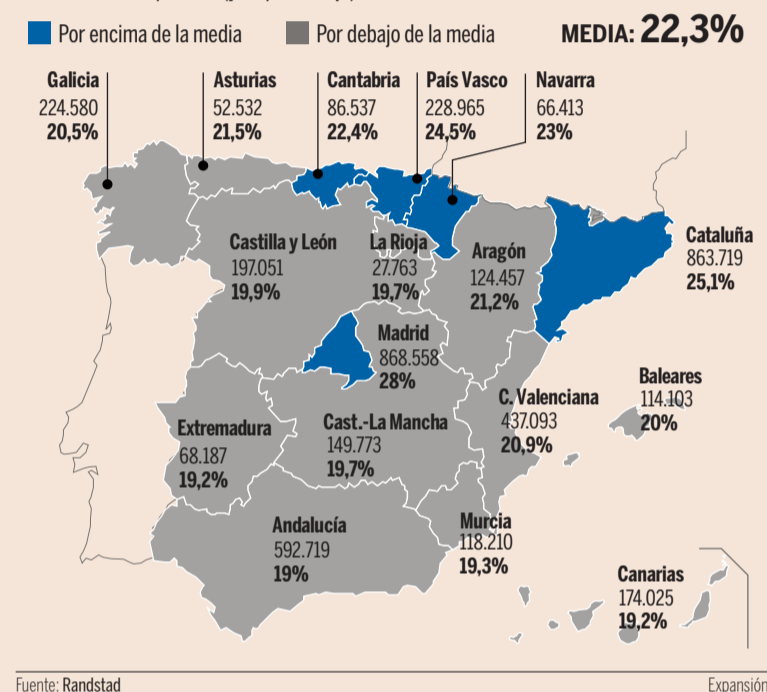
Los expertos aseguran que el teletrabajo supone apenas un 20% del gran iceberg que forman los nuevos modelos de actividad y empleo que vienen y que aún no se han instalado ni han planteado dilemas similares a los que ha traído el trabajo en remoto, incluida la necesidad de su regulación.

Y muchos creen que lo que hemos estado haciendo durante los últimos seis meses de pandemia, confinamiento y *desescalada* –y que queda regulado por el Real Decreto-ley aprobado por el Consejo de Ministros– no es verdadero teletrabajo, y no es sostenible en el tiempo.

Las normas que se aprueban ahora llegan en un momento de repunte de la pandemia (de nuevo una situación anormal y de cierta urgencia), cuando aún se confunden los flecos de la primera oleada –mal curada y peor gestionada– con el comienzo de la segunda, con toda su incertidumbre, también laboral. Es lo más parecido a *legislar en caliente*, sin haber salido de una experiencia atípica que ha aze-

QUIÉN PODRÁ TELETRABAJAR EN ESPAÑA

En número de empleados (y en porcentaje)



Las normas que se aprueban ahora llegan en un momento 'irreal' de repunte de pandemia

rado un proceso natural y que se ha usado para capear una situación de emergencia provisional que ya empieza a convertirse en cotidiana, pero que no es ni mucho menos la situación real, ni la que nos encontraremos cuando superemos esta crisis y el entorno laboral reclame otro tipo de teletrabajo y otros modelos de empleo, mucho más exigentes y complejos, que también requerirán un cambio cultural, organizativo y, segura-

mente, una regulación más completa.

Empeñarse en regular...

Los primeros ecos de regulación del teletrabajo empezaron a llegar cuando la confianza de las organizaciones obtuvo una respuesta de compromiso y responsabilidad por parte de los empleados.

Acto seguido empezaron a plantearse las lógicas exigencias propias de un cambio en la relación entre empleado y empleador. Todo revestido de una nueva flexibilidad liberadora.

Muchos empezaron a contemplar la posibilidad de que los empleados que teletrabajan puedan exigir que la compañía les pague los suministros o ciertos gastos derivados de su activi-

dad en casa. Y conocimos ejemplos como el del Tribunal Supremo Federal de Suiza, que resolvió que las empresas de aquel país deben pagar parte del alquiler a sus empleados si éstos trabajan desde sus casas.

A pesar de las lagunas que aún persisten en la medida de la productividad de los empleados que teletrabajan y acerca del control real de los horarios, empezaron a aparecer modelos de retribución ligados a la actividad en remoto, y nuevas posibilidades de recompensar y valorar el trabajo atendiendo a esa circunstancia. Se planteó que los sueldos de los teletrabajadores pudieran estar condicionados por el lugar en el que viven, y por los costes que esto suponga, en una especie de “dime desde dónde teletrabajas y te diré cuánto puedes ganar”.

Llegó el temor a que un excesivo afán regulatorio no sólo no solucionara los problemas estructurales y carencias de fondo que obstaculizan la flexibilidad, la conciliación, la eficacia, la autogestión o la productividad, sino que acabara con el teletrabajo y sus nuevas oportunidades.

La evidencia de que la mano reguladora debe ser lo menos entrometida posible no oculta el hecho de que la normativa se topa con una realidad que la supera. Con una regulación de mínimos como la actual, los departamentos de recursos humanos (muchos anclados en una cultura tradicional y *presentista*) tendrán que tomar las riendas para poner en marcha soluciones *a la carta* que puedan satisfacer las demandas que se generan. Y cuando pase la pandemia y los profesionales conozcan el 80% de los modelos de trabajo que hay bajo esa punta del iceberg que es el teletrabajo, tendrán que enfrentarse a conflictos y exigencias que serán mucho más difíciles de regular.

más digitalizada

va es que se trata de una modificación legal más equilibrada, tamizada por la negociación con las organizaciones empresariales.

Las claves esenciales de la regulación del teletrabajo son la voluntariedad, la asunción de gastos por la empresa, el reconocimiento de la desconexión digital y, en especial, un importante protagonismo para la negociación colectiva a la que se llama hasta en trece ocasiones para que pueda entrar a desarrollar o regular partes de esta compleja materia. Con todo, se echan en falta al

menos, dos aspectos de política legislativa: de un lado, alguna alusión a la brecha digital puesto que los agentes sociales y, sobre todo, el Gobierno tiene que ponerse manos a la obra con este tema. Y, de otro, el teletrabajo requiere en las pymes una inversión en tecnología, un aprendizaje y un cambio de mentalidad que debería ser apoyado por el sector público. De todo esto nada se ha visto en la modificación legal.

Algunas cuestiones a tener en cuenta en la nueva regulación del teletrabajo son:

- **¿Qué ocurre con los trabajadores que ya trabajan a distancia?** Esta reforma se aplicará a partir de que los convenios o acuerdos que regulan las relaciones de trabajo a distancia vigentes a la fecha de publicación de la reforma pierdan su vigencia, o a partir de un año desde la entrada en vigor de la reforma, salvo que las partes firmantes de dichos acuerdos o convenios colectivos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.
- **¿Se aplica esta reforma al tele-**

trabajo que ha provocado el Covid-19? No. El acuerdo hace una separación nítida entre el teletrabajo que ha provocado la crisis sanitaria causada por Covid-19, que se regirá por la normativa laboral ordinaria, y el teletrabajo que se acuerde sin tener en cuenta esta situación.

- **¿Qué porcentaje de trabajo ha de realizarse a distancia para considerar que existe teletrabajo?** Se entiende trabajo a distancia a partir del 30% del tiempo de trabajo, en un período de tiempo de tres meses.
- **Se refuerza la voluntariedad del**

teletrabajo: Tanto para la persona trabajadora como para la empresa el trabajo a distancia es voluntario. Tanto para su puesta en marcha inicial como para su posible modificación. Tampoco puede ser impuesto el teletrabajo como una medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se requiere, en todo caso, acuerdo entre las partes. Pero la negociación colectiva sí puede reconocer el derecho al trabajo a distancia.

Prof. Dr. Derecho del Trabajo y Grado en Derecho y Máster en Bolsa IEB