

# La extensión del teletrabajo

---

Pactos y voluntariedad

25 DE MAYO DE 2020

---

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y  
PROFESIONALES  
Área Jurídica



---

## **Impulsar el teletrabajo fue de las primeras medidas implementadas por el Gobierno y las empresas, también en el resto de los países de nuestro entorno.**

El Covid-19 ha sido una dura experiencia en muchos aspectos, el principal la salud, pero también la economía saldrá muy mal parada de esta situación. Desde el punto de vista de las relaciones laborales dos mecanismos se han extendido de forma extraordinaria para hacer frente a esta crisis: los expedientes de regulación temporal de empleo y el teletrabajo.

Mucho se ha hablado ya de los Expedientes Covid-19 y de su normativa excepcional y distinta de los precedentes, pensada con un carácter transitorio, y prorrogada sucesivamente, con nuevas medidas temporales superpuestas a las anteriores. La necesidad ha obligado a una regulación de urgencia, novedosa y provisional, que ha cambiado incluso conceptos tradicionales como el de fuerza mayor.

Todo ello ha generado una profunda inseguridad jurídica que se iba resolviendo, en parte, con criterios, no vinculantes, de la Dirección General de Trabajo. Estamos seguros de que los Tribunales serán también flexibles en la interpretación de estas normas, según el criterio del tiempo en que fueron aplicadas y la necesidad a la que respondían.

Pero queremos referirnos a la otra medida utilizada frente a la crisis sanitaria, el teletrabajo. Frente a la temporalidad de los ERTes, se dice que “el teletrabajo ha venido para quedarse”. Lo cierto es que seguramente será así, y esta crisis ha servido como campo de experiencia para los que han podido teletrabajar y no se han visto afectados por un ERTE: hemos utilizado un sinfín de aplicaciones nuevas para reunirnos, telefónicamente o por videoconferencia, para compartir documentos, hemos reducido el papel físico, incrementado las presentaciones telemáticas, el uso de la firma electrónica, incluso hemos participado en reuniones de trabajo con hijos o animales domésticos con absoluta naturalidad, comprendiendo también que no todas las casas o familias son iguales.

La necesidad obliga, como siempre se ha dicho, y este es, sin duda, un buen ejemplo de aprendizaje.

---

Facilitar y promover el teletrabajo fue de las primeras medidas del Gobierno, también en el resto de los países de nuestro entorno, para garantizar la salud con medidas que trataban de reducir al tiempo el efecto económico, permitiendo la continuidad de la actividad sin riesgo de contagio. Pero no sólo los gobiernos, muchas empresas que incluían el teletrabajo en sus planes de contingencia para garantizar la continuidad del servicio frente a situaciones de crisis, pudieron gracias a ello evitar el primer gran revés de las medidas contra el Covid-19.

Pero no nos interesa el teletrabajo impulsado legalmente como consecuencia de la crisis sanitaria y como medida frente al Covid-19, que, aunque haya servido como experiencia, obedece a una circunstancia excepcional. Al contrario, si el teletrabajo ha venido para quedarse, lo que queremos ver es cómo lo hará después, en una situación normal de trabajo.

El interés en esta forma de trabajo ya estaba presente antes del Covid-19, con la vista puesta en su modernización, como justifica el Preámbulo de la reforma laboral del año 2012, “El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”.

Antes de la actual crisis el establecimiento de un plan de teletrabajo, o de trabajo a distancia, eran una de las reivindicaciones habituales de Sindicatos y comités de empresa en muchos sectores, chocando con iniciales reticencias de las empresas que ya estaban siendo en muchos casos superadas. Se trata de una modalidad de prestación que cuenta con claras ventajas e inconvenientes, tanto para la empresa como para los trabajadores. Es precisamente esto lo que hace que sea una materia especialmente apta para la negociación colectiva. Además, la novedad de la materia y la escasa legislación específica sobre ella, hacen especialmente interesante este cauce normativo.

---

El teletrabajo debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador. La empresa no puede imponer el teletrabajo, ni siquiera a través de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco de la negociación colectiva, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador. Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras pueden pactar las condiciones del teletrabajo, un plan de teletrabajo, pero el trabajador debe adscribirse a este plan de forma voluntaria e individual.

En este sentido se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Supremo 11 abril 2005 (Recurso de Casación 143/2004): “...este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual ... se aplica a «las condiciones de trabajo», entendidas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones, pero que no alcanza a «las condiciones de empleo», que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes.

Pero es que además el desplazamiento del lugar de la ejecución del contrato del centro de trabajo empresarial al domicilio del trabajador tiene otras implicaciones sobre la esfera personal de éste, que exceden no sólo del ámbito del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sino del propio poder de disposición de la autonomía colectiva. ... el establecimiento de una cláusula sobre la realización del trabajo en el domicilio del trabajador no constituye un supuesto que entre dentro de la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio.

Pero eso no significa que ese tipo de cláusulas sea indiferente en orden a la esfera de la intimidad personal del trabajador, porque cuando se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador, que deben quedar al

---

margen tanto de las modificaciones unilaterales del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, como también de las decisiones de la autonomía colectiva, que han de operar sobre las materias colectivas... pero no sobre aquellas que pertenecen a la vida privada del trabajador. ... el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores”.

El Estatuto de los Trabajadores define el trabajo a distancia como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

La regulación del trabajo a distancia en el Estatuto es breve:

- Exige la forma escrita en el contrato de trabajo y la entrega de copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Equiparar los derechos de los trabajadores a distancia con los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- Garantizar su acceso a la formación en el empleo y a la promoción profesional y posibilitar la movilidad y promoción informando la existencia de vacantes para trabajo presencial en los centros de trabajo.
- Reconoce el derecho a la protección en materia de seguridad y salud.
- Permite ejercer los derechos de representación colectiva, a cuyo efecto deberán adscribirse a estos trabajadores a un centro de trabajo de la empresa.

La brevedad de esta regulación no implica desamparo para los trabajadores a distancia, toda la normativa laboral y la jurisprudencia se aplica también a estos trabajadores.

---

Pero faltaría una normativa específica, que se adapte a las especiales circunstancias de esta peculiar forma de prestación de servicios. El gobierno, a través de la ministra de trabajo, ya ha anunciado una futura Ley reguladora del trabajo a distancia, complementario del Plan Me Cuida, para facilitar la conciliación y la flexibilidad en la prestación laboral. Esta normativa podrá servir también como marco de la negociación.

Tanto la regulación que pueda establecerse, como el acuerdo colectivo que defina esta modalidad, deberán garantizar los derechos de las personas trabajadoras, entre ellos:

- Respeto de la jornada. Continúa la obligación de control por parte del empresario y el respeto de los límites legales de la jornada.
- Derecho a la desconexión digital. Figura muy relacionada con el trabajo a domicilio y que tanta importancia estaba ganando ya antes de la crisis, precisamente como consecuencia del desarrollo tecnológico y la posible localización y disponibilidad permanente de las personas trabajadoras.
- Derecho a la salud. Con atención a la prevención de riesgos laborales, especialmente en relación con los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales como el estrés laboral.

También es importante que desde un primer momento queden establecidas las condiciones de la prestación a distancia: las posibles compensaciones al personal y los requerimientos técnicos y equipamientos necesarios para el correcto desarrollo de su prestación por las personas trabajadoras.

Surgirán nuevas formas de desarrollo de la prestación a distancia, nuevas formas de colaboración, y, por supuesto, nuevas formas de control, no solamente en cuanto a la jornada, sino también relacionados con la productividad y los objetivos marcados.

Empresa y trabajadores deben buscar los elementos positivos, como la flexibilidad, la retención del talento o el ahorro de costes o de desplazamientos, y establecer las mejores condiciones para el desarrollo de esta forma de prestación, compatible con la forma presencial tradicional.

---

En definitiva, es importante que las empresas preparen un Plan de teletrabajo, analizando las posibilidades reales de la empresa, sus ventajas e inconvenientes y las condiciones en que puede darse.

También es importante la utilización de esta modalidad de organización de la prestación de servicios en los Planes de contingencia de las empresas, como una medida que puede resultar muy eficaz para garantizar la continuidad del negocio en situaciones de crisis, como la que hemos vivido.

Planes que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, pero que no puede imponerse a los trabajadores, que deben acogerse a esta modalidad voluntaria e individualmente.

Los medios técnicos facilitan cada día más esta posibilidad que en muchas ocasiones no es utilizada ni aprovechada por falta de un análisis suficiente.

Fuente: Lefebvre