



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL TELETRABAJO

Alumno: Raquel Fernández García

Mayo, 2021

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO CONCEPTUAL	4
MARCO HISTORICO	7
ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA	10
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14
VENTAJAS Y DESVENTAJAS	18
IMPACTO COVID	22
CONCLUSIÓN	29
BIBLIOGRAFÍA.....	31
ANEXO 1: MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	33

INTRODUCCIÓN

La vida va cambiando, vamos evolucionando, tenemos nuevos intereses, nuevas formas de ver la vida. Cuando la sociedad cambia también lo hace el mundo que la rodea, se crean nuevas costumbres, nuevas formas de hacer las cosas, evolucionan las tecnologías. Todos estos pequeños cambios que a simple vista parecen no tener una gran importancia han hecho posible que seamos capaces de llevar a cabo esta modalidad de trabajo, objeto de nuestro estudio.

El trabajo a distancia es conocido como aquel que se realiza fuera de los centros habituales de la empresa, el que se realiza fuera de los establecimientos y que el teletrabajo no es más que una subespecie que hace uso de las tecnologías. En este documento veremos cuales son las diferencias entre estas dos modalidades de trabajo, estudiaremos como el concepto teletrabajo ha ido evolucionando a medida que lo han ido haciendo las tecnologías, además del impacto que el virus del COVID-19 ha causado en el aumento de contratos y acuerdos de este tipo.

Dado el aumento de personas trabajadoras a distancia y teletrabajadores es necesario saber las condiciones mínimas que deben cumplir las empresas a la hora de contratar trabajadores en estas modalidades y los derechos con los que los trabajadores cuentan por el hecho de teletrabajar, ya sea desde su domicilio o desde el lugar que hayan elegido para llevar a cabo su actividad laboral.

Como veremos en el presente documento los teletrabajadores deben ser tratados siempre como el resto de los trabajadores, con las mismas condiciones, derechos y obligaciones, aunque en ocasiones haya que adaptar ciertos aspectos para que esto sea posible. A la hora de tratar la gestión de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo veremos la importancia de la elaboración de un plan de prevención y los distintos procesos de prevención que deben de llevarse a cabo para que en caso de fallo o emergencia tanto los trabajadores como la empresa sepan el modo en el que deben de actuar.

Por otro lado, en este documento encontraremos algunas de las ventajas y desventajas más remarcadas en relación con la situación y modalidad del trabajo a distancia. Estos aspectos se evaluarán tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la perspectiva de los trabajadores a distancia para de este modo tener una mayor visión de la situación.

Además, podemos encontrar un último apartado totalmente centrado en como el virus del COVID-19, y la crisis sanitaria que ha ocasionado ha afectado a esta modalidad de trabajo, aumentando el número de empresas que han optado por esta opción y la posibilidad de que esta modalidad sea mayormente implantada de forma más habitual.

MARCO CONCEPTUAL

Tras la breve introducción en la que hemos podido ver acerca de los temas que trataremos a lo largo del documento es necesario asentar algunos conceptos previos a la explicación del resto de puntos a tratar.

En primer lugar, debemos tener clara la distinción entre el trabajo a distancia y el teletrabajo. Para ello acudiremos a la norma, en la cual aparece bien definido cada uno de estos conceptos, sin dejar ninguna duda acerca de las diferencias que presentan entre ellos.

Trabajo a distancia: *“forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”*¹.

Teletrabajo: *“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”*²

Tras tener claros los dos conceptos básicos de los que va a tratar nuestro documento vemos como la gran diferencia entre estos conceptos es la frecuencia con la que se lleva a cabo la actividad laboral de forma distinta al trabajo presencial.

En el trabajo a distancia las jornadas en las que se desarrolle la actividad laboral fuera del centro de trabajo o lugar determinado por la empresa, etc. serán puntuales; mientras que en el teletrabajo se desarrolla por completo la actividad laboral en el lugar elegido por el trabajador, ya que no se requerirá en ningún momento el trabajo presencial.

Cuando hablamos de teletrabajo podemos distinguir distintos tipos de modalidades³, cada una con una serie de peculiaridades y características, de las cuales hablaremos a continuación. Los distintos tipos de teletrabajo podrán dividirse en función del lugar⁴ en el que se lleve a cabo la actividad laboral o en relación con la comunicación con la red de la empresa que se emplee.

¹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Artículo 2. a) (enlace al documento: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>)

² Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Artículo 2. b) (enlace al documento: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>)

³ Mella Méndez, L. (2015), “modalidades”, Trabajo a Distancia y Teletrabajo, pp. **bidf**

⁴ Documento PDF del Gobierno Vasco, “Teletrabajo en el domicilio”, (enlace a documento PDF: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicas/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf)

En función del lugar en el que se desarrolla la actividad laboral encontramos:

- Teletrabajo en el domicilio del trabajador: como su propio nombre indica en esta modalidad el trabajador llevará a cabo su actividad laboral en el domicilio propio. Esta modalidad de trabajo es la más habitual en estos momentos, para que se pueda desarrollar la actividad de forma adecuada, los trabajadores hacen uso de las conocidas como TIC, es decir, las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
- Teletrabajo en telecentros: cuando nos referimos a este tipo de modalidad tenemos que empezar explicando que son los telecentros. Estos espacios, conocidos como telecentros se caracterizan por ser alquileres temporales que las empresas ofrecen a sus empleados para que estos puedan desarrollar en ellos su actividad laboral. Este tipo de espacios están equipados con todo tipo de tecnologías necesarias para llevar a cabo la tarea y es habitual que un mismo telecentro sea utilizado por varias empresas, fijando horarios entre ellas.
- Teletrabajo en oficinas satélites⁵: son espacios separados de las oficinas centrales de las empresas habilitadas para los empleados cuyos domicilios se encuentran en las inmediaciones de las oficinas centrales, de forma que pueden llegar a ellas en bicicleta o incluso a pie. Estas oficinas suelen ofrecer opción de hoteling, es decir, una gestión que permite disponer del espacio sin asignar a cada empleado en la oficina.
- Teletrabajo en centro de trabajo móviles o itinerantes: en cuanto a los centros de trabajo móviles, son los empleados por el personal que debe estar en continuo movimiento, desplazándose y viajando. De este modo los trabajadores mediante los medios telemáticos podrán estar en contacto con la empresa sin importar donde se encuentren en cada momento.

Por otro lado, y como ya hemos mencionado con anterioridad, vemos como las modalidades del teletrabajo pueden clasificarse también en función del tipo de comunicación⁶ de red de la empresa. De este modo nos encontramos con:

⁵ Artículo de LA NACIÓN, “Pospandemia: Cómo funcionarán las oficinas satélite” (enlace al artículo: <https://www.lanacion.com.ar/propiedades/pospandemia-se-vienen-oficinas-satelites-como-funcionan-nid2392227/#:~:text=La%20oficina%20sat%C3%A9lite%20se%20trata,a%20pie%20o%20en%20bicicleta.>)

⁶ Documento PDF “el teletrabajo”, Saco Barrios, R. pp.11-13 (enlace al documento PDF: <file:///C:/Users/K541U/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-5085077.pdf>).

- Teletrabajo off line: el teletrabajo off line también es conocido como teletrabajo desconectado ya que no existe una conexión inmediata y un trato interactivo, en su lugar, se mandan al trabajador las instrucciones sobre la actividad que se debe desarrollar y el modo de llevarla a cabo y este, una vez concluye la tarea de forma adecuada, la envía al servidor de la empresa y así sucesivamente.
- Teletrabajo on line: cuando hablamos de trabajo on line, nos referimos al trabajo interactivo o a tiempo real. Esta modalidad es la más habitual cuando hablamos de teletrabajo, suele darse mediante video terminales que permiten el dialogo entre empleados, trabajadores y clientes, etc.

Habiendo hecho esta distinción entre las múltiples modalidades de teletrabajo que podemos encontrar, veremos el modo en el que este método de trabajo se implantó en el mundo laboral y el modo en el que ha ido evolucionando hasta la actualidad.

MARCO HISTORICO

Cómo cabe imaginar, el teletrabajo hace uso de tecnologías y herramientas telemáticas que posibilitan llevar a cabo la actividad laboral en un entorno diferente al habitual; por ello, a medida que las tecnologías han ido evolucionando⁷, también lo ha hecho el concepto del teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad relativamente nueva, comenzó a emplearse como solución para reducir el número de desplazamientos de los trabajadores, de este modo comenzaron a tener lugar las ya comentadas oficinas satélites, con el fin de evitar grandes desplazamientos para llegar a las oficinas centrales.

En la década de los 80 comenzaron a darse las computadoras personales, esto permitía los trabajadores desarrollar su actividad laboral en entornos distintos a las oficinas. Estas computadoras disponían de las herramientas y el software, permitiéndole independencia de las oficinas centrales.

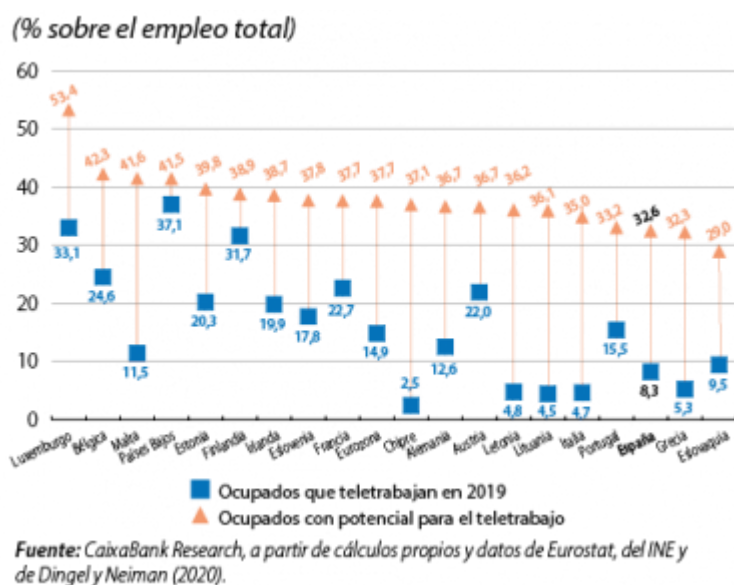
Una década después, en los años 90, se hicieron grandes avances en las comunicaciones entrando en auge internet y surgiendo vías de comunicación como la mensajería instantánea y el correo electrónico. Con estas herramientas el teletrabajo se iba haciendo cada vez más dinámico, permitiendo a los trabajadores mantener fácilmente la comunicación con las oficinas centrales de las empresas; sin embargo, las tecnologías no permitían el interactuar.

No fue hasta finales de los años 90, ya disponiendo de computadoras portátiles, cuando las videoconferencias y el acceso remoto a internet comenzaron a emplearse de forma usual y entrando en el siglo XXI comenzó una etapa destacada por el empleo masivo de aparatos electrónicos como dispositivos móviles, tabletas, etc. permitiendo la movilidad y el acceso a la información desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Habiendo visto como las tecnologías han hecho posible el teletrabajo y el trabajo a distancia cabe mencionar que a pesar de que existe este método de trabajo y de las facilidades que este ofrece a los trabajadores y a las empresas, el método de trabajo más habitual es el presencial. España se encuentra entre los países en los que menos se trabaja a distancia, vemos como nos situamos por debajo de la media de la Unión Europea con un 8.3% de trabajadores a distancia frente al 16.1% de la Unión Europea.

⁷ Artículo “Evolución del teletrabajo” (enlace: <http://teletrabajoparatodos.blogspot.com/p/relaciones.html#:~:text=Quien%20acu%C3%B1%C3%B3%20por%20primera%20vez,el%20trabajo%20vaya%20al%20trabajador%22>)

Gráfico 1: Teletrabajo realizado y potencial (2019)



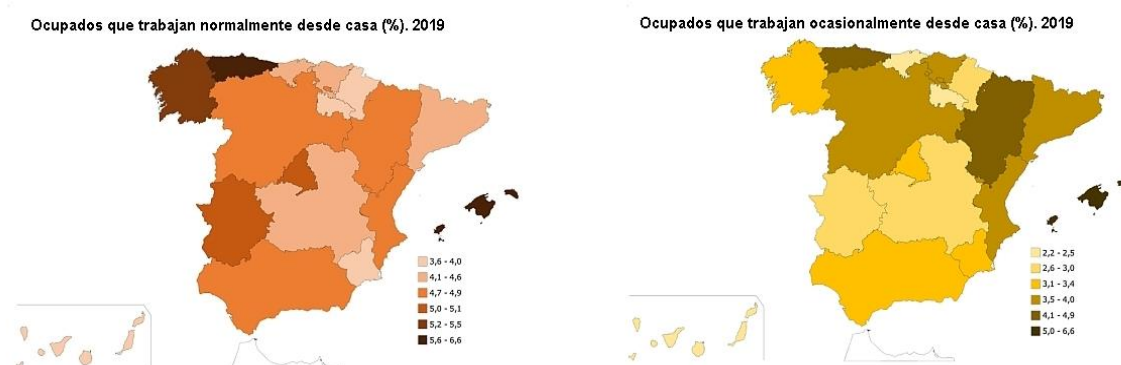
Fuente: Caixa Bank Research⁸ (junio 2020)

Como podemos ver en el gráfico, las economías líderes en la eurozona con relación a esta modalidad del teletrabajo en la que la actividad laboral se desarrolla de forma telemática son Países Bajos con un 37.1% de teletrabajadores y Luxemburgo, con un 33.1% de teletrabajadores.

Los datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), refleja como esta modalidad de trabajo está aumentando tanto en las personas que la emplean de forma habitual (aumento del 4.3% al 4.8%) como en las personas que teletrabajan de forma ocasional (de 3.2% al 3.5%).

⁸ Caixa Bank “La COVID-19 da un empujón al teletrabajo” (enlace: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>)

Gráfico 1: Ocupados que trabajan desde casa (%). 2019.



Fuente: INE 2019⁹

En el primer mapa podemos ver como se distribuyen las personas ocupadas que trabajan normalmente desde casa en porcentajes. Atendiendo a la intensidad de los colores en cada una de las comunidades autónomas podemos distinguir como el Principado de Asturias, las Islas Baleares y Galicia son las comunidades en las que más se trabaja desde casa mientras que en la Región de Murcia, en la Comunidad Foral de Navarra y la Rioja son las comunidades en las que menos se da el trabajo desde casa.

Por otro lado, en el segundo mapa la intensidad de los colores depende del número de personas ocupadas que trabajan de forma ocasional desde casa, en vez de forma habitual. En las comunidades en las que más se da el trabajo desde casa de forma ocasional son la ciudad de Ceuta, las Islas Baleares y Aragón; mientras que las comunidades autónomas donde menos se trabaja desde casa de forma ocasional son las Islas Canarias, la Rioja y en la que menos, Cantabria.

⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE), “el teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19” (enlace: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pageName=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25.)

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Tras haber obtenido un conocimiento básico acerca de las diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo; y sobre las distintas modalidades de teletrabajo vamos a profundizar en el formato del acuerdo o contrato¹⁰, tratando las obligaciones y derechos que en el deben figurar, así como la voluntariedad y el contenido que debe figurar en dicho acuerdo.

Para que quede más claro y sea más visual he añadido un modelo de acuerdo de teletrabajo que sigue las instrucciones establecidas en la Ley del Teletrabajo (Real Decreto Ley 28/2020¹¹).

Cuando hablemos de este tipo de acuerdo debemos tener en cuenta que puede formar parte del contrato inicial o que puede haberse realizado en algún momento posterior a la firma y acuerdo del contrato inicial.

VOLUNTARIEDAD

La voluntariedad con la que debe de contar nuestro acuerdo de teletrabajo debe ser de las dos partes; es decir, debe de existir voluntad, reflejada mediante las correspondientes firmas, tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la persona empleadora. Llegado el caso, dicho acuerdo de trabajo a distancia se puede revertir atendiendo a lo recogido en el artículo 7 de dicha ley, ya sea por parte de la persona trabajadora o por la de la empleadora.

Si se tratase de un acuerdo de teletrabajo realizado en un momento posterior al de la firma del contrato inicial y la persona trabajadora no estuviese dispuesta a teletrabajar, dicha negativa no justificará en ningún caso la extinción de la relación laboral o la modificación sustancial de las condiciones laborales.

OBLIGACIONES

Este acuerdo deberá contar con una serie de obligaciones formales. El acuerdo de trabajo a distancia deberá presentarse en formato escrito, ya sea de forma individual o junto con el contrato inicial, dependiendo del momento en el que se firme. Antes de que la persona trabajadora comience a desarrollar su actividad laboral el acuerdo deberá haberse firmado.

La empresa deberá remitir una copia del acuerdo al trabajador o a su representante legal, en un plazo desde el momento de formalización, no superior a diez días. Con posterioridad, se pondrá dicha copia a disposición de la oficina de empleo.

¹⁰ Anexo 1: modelo de acuerdo de teletrabajo obligatorio.

¹¹ Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>).

CONTENIDO MINIMO

En el artículo 7 del RD 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia encontramos cual será el contenido mínimo que debe figurar en el acuerdo para teletrabajar o trabajar a distancia. Este contenido mínimo incluye doce apartados que comentaremos a continuación.

En primer lugar, en el acuerdo deberán figurar los medios, equipos y herramientas de los que el trabajador deberá hacer uso a la hora de desarrollar su actividad laboral, además de la vida útil de estos utensilios para tenerlo en cuenta a la hora de realizar posibles cambios, mejoras o reparaciones en los equipos.

Por otro lado, se contabilizarán los gastos que implican trabajar a distancia o teletrabajar. Para ello es necesario hacer una distinción entre el tiempo que se trabaja a distancia y el que se trabaja de forma presencial (si es que se hace).

Uno de los factores más relevantes es el horario de trabajo. Hay que tener en cuenta que, aunque hay que cumplir con el número de horas por las que se ha contratado al trabajador, las reglas de disponibilidad pueden variar en cada caso y se suele flexibilizar más el horario de la jornada laboral.

Otros datos que deben recogerse en el acuerdo son el nombre del centro de trabajo de la empresa, el lugar de trabajo a distancia donde se llevará a cabo la actividad laboral, la existencia o no de medios de control en la actividad, instrucciones de la empresa ya sea en materia de protección de datos o sobre la seguridad de la información, plazos de preaviso y modo de proceder en caso de dificultades técnicas y finalmente, en el acuerdo deberá figurar la duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.

DERECHOS

En este subapartado veremos los distintos derechos que tienen las personas trabajadoras a distancia, los cuales se recogen en el Real Decreto, objeto de nuestro estudio. Veremos el derecho a la carrera profesional (artículos 9 y 10), derechos relativos a la dotación y mantenimiento de los medios y al abono y compensación de gastos (artículos 11 y 12), derechos con repercusión en el tiempo de trabajo (artículos 13 y 14), derecho a la prevención de riesgos laborales (artículos 15 y 16) y los derechos relacionados con el uso de medios digitales (artículos 17 y 18).

- Derecho a la carrera profesional

Al tratar el derecho a la carrera profesional distinguimos dos aspectos, por un lado, la formación y por otro la promoción. En el primer caso, el de la formación profesional, vemos como se deberán garantizar por parte de la empresa acciones formativas necesarias para que la actividad laboral pueda desarrollarse correctamente por parte de las personas que trabajan a distancia. Esta formación también se deberá facilitar en el caso en que se produzcan cambios en los medios o tecnologías que se utilicen.

En el segundo caso, el de la promoción profesional, las personas que trabajan a distancia tendrán el mismo derecho a promocionarse que las que trabajan de forma presencial. Para ello la empresa deberá informar de las posibilidades de ascenso que se ofrezcan por todas las vías, presenciales y a distancia.

- Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de los medios y al abono y compensación de gastos

En primer lugar, nos encontramos con la dotación y mantenimiento de los medios, de la cual la empresa deberá hacerse cargo en cuanto a medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad laboral. Además, en caso de dificultades técnicas la empresa garantizará también la atención necesaria para solucionarlas.

Por otro lado, el abono y la compensación de gastos será totalmente compensado o sufragado por parte de la empresa. Para determinar esas cantidades en el convenio puede acordarse el mecanismo que se empleará.

- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Dentro de los términos acordados en el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo y respetando el horario de disponibilidad obligatoria, las personas trabajadoras a distancia podrán llevar a cabo su actividad laboral con una flexibilidad horaria. El registro horario mostrará de este modo el tiempo que se emplea a trabajar a distancia independientemente de la flexibilidad horaria.

- Derecho a la prevención de riesgos laborales

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras a distancia deberán disponer de una adecuada protección, tanto en materia de seguridad como en materia de salud en el trabajo. Para ello la empresa evaluará los riesgos,

poniendo en el caso del trabajo a distancia una especial atención en factores ergonómicos, organizativos y psicosociales; además de al modo de distribuir la jornada laboral, los descansos y desconexiones.

Para que la empresa pueda llevar a cabo esta evaluación, la persona trabajadora deberá dar permiso para que accedan a su domicilio o lugar donde lleve a cabo la actividad laboral. En el caso de que la persona trabajadora no diese este permiso la empresa evaluará los riesgos atendiendo a la información recogida según las instrucciones del servicio de prevención.

- Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Finalmente, en cuanto a los derechos relacionados con el uso de medios digitales encontramos el derecho a la intimidad y a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital, en el caso de teletrabajar.

La empresa deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos, atendiendo a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Para ello, la empresa tendrá que implantar unos criterios en cuanto a la utilización de dispositivos digitales y en ningún caso obligar a sus trabajadores a instalarse o hacer uso de programas o aplicaciones en dispositivos propios de los trabajadores. En cuanto al derecho a la desconexión digital, la empresa podrá elaborar una política interna refiriéndose a las personas trabajadoras a distancia en la que se traten las distintas modalidades de desconexión, la formación y uso adecuado y razonable de las tecnologías.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como ya se ha hecho una breve mención en el apartado anterior, los trabajadores que desarrollan su actividad laboral a distancia o por teletrabajo tendrán los mismos derechos que los que lo hacen de forma presencial. En este nuevo apartado nos centraremos en el derecho a la prevención de riesgos laborales el cual se ha establecido basándose en otros reglamentos como la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales (Ley PRL¹²) y el Real Decreto 39/1997 sobre los servicios de prevención (Reglamento SP¹³).

En todo caso la empresa contratante tiene la obligación de prevenir los posibles riesgos que puedan darse durante el ejercicio de la actividad laboral tanto en un puesto presencial, como en trabajo a distancia o teletrabajo; situando a todos los trabajadores en el mismo nivel en cuestión de derechos, independientemente de en el lugar en el que desarrollen la actividad.

Basándonos en los procesos de la Ley PRL vamos a abarcar temas como la elaboración de un plan de prevención, los procesos de prevención¹⁴, el modo de evaluar los riesgos y las medidas que deban establecerse; además de ciertas actividades de planificación de actividades preventivas, la formación que se debe otorgar y algunas situaciones especiales.

- Plan de prevención

Queda definido en el artículo 2 del Reglamento SP como *“la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”*. Atendiendo a esta definición de lo que consideramos un plan de prevención vemos como se emplea como herramienta para la gestión de la prevención de riesgos.

En el plan encontramos apartados como la organización preventiva y los procesos de prevención y procedimientos que los desarrolla en los que la empresa debe considerar a todas las personas trabajadoras por igual salvo en los casos que se requiera alguna modificación o adaptación para que los procedimientos sean efectivos.

¹² Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales (enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>)

¹³ Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-1853-consolidado.pdf>)

¹⁴ Documento PDF “Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, guía para empresas, mutua universal (colaboradora con la Seguridad Social nº10), octubre 2020. (enlace: https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/Publicaciones/Teletrabajo_Guia-para-empresas_Octubre-2020_maquetada_v2.pdf)

También tratamos la planificación anual de actividades preventivas en este plan, en el que se recoge toda la información relativa a las actividades que se llevarán a cabo, los plazos, recursos y las personas responsables de estas actividades.

El plan debe ser verificado, por eso existe la obligación de realizar una auditoría de cumplimiento legal a las empresas y obtener una acreditación de los servicios de prevención de riesgos, en caso de ser propios o ajenos respectivamente. Todos estos procesos deberán quedar perfectamente detallados en la documentación requerida.

- Procesos de prevención

En primer lugar, y aunque ya se ha dicho multitud de veces, los teletrabajadores deben tener las mismas oportunidades y derechos que el resto de los trabajadores de la empresa. Por eso, le deben darse situaciones de inferioridad a la hora de representar, consultar y participar.

Por otro lado, en cuanto a la evaluación de riesgos, pueden darse un tipo de riesgos diferentes entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, por ese motivo la empresa llevará a cabo una evaluación específica a aquellas personas que trabajan a distancia o teletrabajan. Esta evaluación se hará al domicilio del trabajador o al lugar en el que ejerza la actividad laboral. Para que esta evaluación sea posible y lo más certera posible será necesario el consentimiento del trabajador para que los técnicos especialistas puedan acceder al domicilio.

En esta evaluación se tendrán en cuenta las necesidades del trabajador a la hora de realizar un documento justificativo. Posteriormente, se hará entrega de este documento tanto a los empleados como a los delegados de prevención.

Si el teletrabajador o trabajador a distancia no permite a los técnicos especialistas en la prevención de riesgos acceder a su lugar de trabajo o domicilio, el empresario puede requerir al trabajador que sea el quien proporcione los datos que se requieren para llevar a cabo la evaluación.

En tercer lugar, la planificación de actividades preventivas tiene en cuenta de forma específica a los teletrabajadores tanto en la planificación general como en la anual, y en los planes de medidas correctoras y de control.

Todos los trabajadores deben tener acceso a la información relevante acerca de los riesgos, medidas preventivas y modos de actuación que se adhieren a sus puestos de trabajo; independientemente de si se trata de teletrabajadores.

Otro factor que tratar a la hora de hablar de los procesos de prevención es el de las situaciones de riesgo especial. Aunque es cierto que cuando se teletrabaja no se suelen dar estas causas de especial gravedad, hace falta tener un plan de actuación por si llegara el caso saber cómo reaccionar.

Las situaciones de emergencia son aquellas que se producen sin previo aviso y de forma inesperada, interrumpiendo la actividad laboral y poniendo en peligro la integridad física del trabajador o de los bienes y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Estas situaciones pueden deberse tanto a factores internos como externos, pero esto no debe impedir a la empresa la elaboración de un plan de actuación en caso de accidente laboral, teletrabajando.

Las situaciones de riesgo grave e inminente quedan definidas en la Ley PRL como aquellas en las que *“resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata”*¹⁵.

Para que se pueda hacer frente a este tipo de situaciones la empresa deberá tener un plan de actuación en el que se haya previsto y analizado la situación; además será necesario haber formado e informado del modo de actuar a la persona trabajadora y haberle hecho entrega de las herramientas y medios necesarios para actuar en estos casos.

Finalmente, entre los procesos de prevención encontramos la vigilancia de la salud, la cual se llevará a cabo en función de los riesgos a los que el trabajador este expuesto en su puesto de trabajo. Esta vigilancia será obligatoria por parte de la empresa.

¹⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Artículo 4 apartado 4 (enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>).

Una vez elaborados el plan de prevención y habiendo definido cada uno de los procesos de prevención, la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, está obligada a realizar una auditoria legal (SPP), en caso de tener un servicio propio de prevención de riesgos; y la acreditación (SPA) de los servicios de prevención ajenos, en el caso de que la empresa los contrate aparte. Con esto se elabora una documentación que la empresa deberá conservar y que sirven para garantizar el cumplimiento de las obligaciones preventivas con las que cuenta.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Una vez hemos estudiado los distintos aspectos a tener en cuenta a la hora de desarrollar las actividades laborales de una forma telemática, vamos a realizar una comparación con la modalidad de trabajo presencial, para lo que vamos a ver las ventajas y desventajas del teletrabajo, tanto para el empleado como para el empleador.

Para que estos apartados queden justificados veremos algunos casos en los que bien la empresa o el empleado expresan las dificultades y las ventajas con el desarrollo del teletrabajo, las condiciones que han de cumplirse, etc.

EMPRESA

En la empresa¹⁶ encontramos como principales ventajas la reducción de costes que supone para la empresa el que los trabajadores teletrabajen ya sea desde casa o desde el lugar que elijan como hemos visto en apartados anteriores. Esta reducción de costes no se debe únicamente al alquiler o compra de oficinas donde podrían desarrollar la actividad sino también a otros aspectos como los impuestos por la posesión de tales edificios, por la obtención del mobiliario necesario para el lugar de trabajo, personal de seguridad y de mantenimiento, ahorro en telecomunicaciones y servicios a los trabajadores como pueden ser la guardería o los cheques restaurante, etc.

Sin embargo, los costes pueden suponer también una desventaja si la empresa está compuesta por muchos teletrabajadores ya que deberá hacerse cargo de que sus trabajadores dispongan del equipamiento telemático adecuado, tengan conexión a internet y dispongan de los softwares necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

Dado que el trabajador no se desplazará a una sede u oficina de la empresa, sino que permanecerá, normalmente, en su domicilio habitual, se reducirá de forma muy notable el número de accidentes laborales causados como consecuencia de tal desplazamiento.

Por otro lado, el hecho de encontrarse en su domicilio proporciona a los empleados una facilidad al no tener que desplazarse, lo cual se ha visto reflejado en el absentismo. Los trabajadores que teletrabajan han marcado una diferencia del 31% de absentismo por debajo de los trabajadores

¹⁶ Artículo “Teletrabajo: ventajas y desventajas para la empresa”, Blog de Prevención de Riesgos Laborales, Business School (enlace: https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/teletrabajo-ventajas-desventajas-la-empresa/#Ventajas_del_teletrabajo_para_la_empresa)

Artículo “El teletrabajo en la empresa: ventajas e inconvenientes”, Business insider (enlace: <https://www.businessinsider.es/ventajas-inconvenientes-teletrabajo-empresa-444849>)

que desarrollan la actividad laboral de forma presencial. No existe una única causa para estas cifras, sino más bien un conjunto de ellas. Los trabajadores se sienten más responsables de su trabajo, son sus “propios jefes”, pueden pasar más tiempo con sus familias y buscar un equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral, etc.

De esta forma podemos llegar a la conclusión de que, para la empresa, la mayor ventaja de tener teletrabajadores es el hecho de que estos estén contentos y satisfechos con las condiciones en las que llevan a cabo su actividad laboral, gracias a esta oportunidad que les permite llevar a su vez una mejor vida personal y rendir en su puesto en la empresa.

En cuanto a las desventajas que puede encontrar la empresa cuando tiene empleados en la modalidad de teletrabajo podemos decir que la mayor carencia de esta modalidad es la falta de contacto personal y la falta de control físico.

El trabajador se encuentra en su domicilio o lugar de trabajo elegido solo, sin compañeros con los que mantener relaciones, tener contacto o entablar amistad; esto deriva en una falta de confianza entre ellos a la hora de pedir ayuda o consejo sobre sus actividades lo que puede implicar una reducción de la calidad del trabajo además de una falta de reconocimiento por parte de los compañeros.

La empresa puede trabajar estas debilidades mediante la creación de grupos de colaboración y videoconferencias entre los miembros del equipo, para que de esta forma todos los trabajadores se conozcan los unos a los otros y les resulte más sencillo trabajar como un equipo en lugar de enfocar toda la tarea de forma individual.

En relación con la falta de control físico, se refiere a no tener control sobre el orden o método de trabajo que el empleado que teletrabaja está utilizando, únicamente obtiene el resultado de su esfuerzo cuando el teletrabajador lo termina. Sin embargo, este problema o desventaja tiene fácil solución gracias a las numerosas aplicaciones disponibles que podemos encontrar en relación con ámbitos de organización, planificación, distribución de trabajo y control del tiempo. Con estas herramientas la empresa podrá estar más presente en el trabajo de sus empleados que desarrollan la actividad laboral en estas condiciones.

TRABAJADOR.

El teletrabajador, al igual que cualquier trabajador¹⁷ que lleve a cabo su actividad laboral de forma presencial, encontrará en su modalidad de empleo tanto ventajas como desventajas. Las ventajas que encontramos son principalmente la mejoría en la calidad de vida, sobre todo personal. El teletrabajo permite a los empleados una mejor conciliación de la vida personal y laboral ya que puede pasar tiempo con su familia a la vez que lleva a cabo su actividad laboral.

Sin embargo, al unir día tras día tanto la vida profesional como la vida personal puede resultar complicado para los trabajadores distinguir una de otra y que les resulte difícil desconectar. Para que esto no suceda es recomendable que el trabajador fije un espacio concreto dentro de su domicilio o lugar elegido para trabajar, así como un horario con el que pueda cumplir con su jornada y no excederse o quedarse corto.

Por otro lado, el factor desplazamiento no solo supone un ahorro en de tiempo del que podrá disponer el trabajador para realizar otras actividades, sino también un ahorro en gastos de transporte.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el que un trabajador se encuentre satisfecho con su trabajo y contento en todos los aspectos de su vida hace que tenga una mayor sensación de bienestar y por ende trabajará mejor y más rápido, suponiendo así un aumento en su productividad.

Al igual que en las desventajas que hemos visto por parte de la empresa, los trabajadores también perciben la falta de integración en el equipo y es por ese motivo por el que son tan recomendables las jornadas de interacción con el equipo, videoconferencias y la creación de grupos de trabajo. Es conveniente que los trabajadores de una empresa se relacionen entre ellos y se pidan opinión a la hora de tomar decisiones difíciles. Con estas medidas se espera que los teletrabajadores puedan identificarse un poco más con la empresa y de esta forma se cree una mejor compenetración con los objetivos.

¹⁷ Artículo “Las ventajas y desventajas del teletrabajo”, Gi Group (enlace: <https://es.gigroup.com/las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo/>)

Artículo “Teletrabajo ventajas y desventajas”, EHORUS (enlace: <https://ehorus.com/es/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>)

Es habitual que los teletrabajadores perciban una falta de valoración en su trabajo, lo que les hace pensar que tienen menos posibilidades de promoción dentro de la empresa. Sin embargo y como hemos visto cuando hemos estudiado la legislación del teletrabajo, todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades y oportunidades para promocionarse, sin importar la modalidad de trabajo en la que desarrollen su actividad laboral, ya sea de forma presencial o telemática.

IMPACTO COVID

El teletrabajo lleva ya décadas siendo una modalidad de trabajo consolidada y conocida en el mundo laboral, sin embargo, dada la crisis sanitaria causada por el virus del COVID-19 hemos podido apreciar como esta metodología que creíamos ya implantada a la perfección, continúa teniendo algunas lagunas y aspectos que deben mejorarse.

Dada la crisis sanitaria del COVID-19 el Real Decreto-ley de trabajo a distancia se ha modificado hasta el punto de dar prioridad al trabajo a distancia frente a otras modalidades de trabajo, esto implica que las empresas deban llevar a cabo las medidas oportunas. Esta medida es considerada como una norma excepcional y posee una vigencia limitada, siendo dependiente del modo en que se desarrollen los hechos relacionados con la pandemia del COVID-19.

Esta situación sanitaria ha provocado un aumento en el trabajo a distancia y en el teletrabajo ya que se ha considerado como la mejor solución para mantener las actividades laborales durante la pandemia sin llegar a exponer al personal de las empresas a un posible contagio del virus del COVID-19¹⁸.

Esta tendencia hacia el trabajo a distancia y el teletrabajo ha llegado a alcanzar porcentajes de hasta el 70% en países como Finlandia; de cerca de un 37% en países como Francia, Portugal o Italia, donde el trabajo a distancia se implantó de forma obligatoria durante el periodo de cuarentena; y de un 30% en España. Esta modalidad de trabajo es considerada la pieza clave para afrontar la crisis sanitaria del Coronavirus según se ha reflejado en una encuesta realizada por el CEPYME a PYMES.

En la legislación¹⁹ correspondiente vemos como la disposición transitoria primera (situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley) pretende por un lado que no se vean afectados de forma negativa los derechos de las personas que trabajaban a distancia con anterioridad y hacer frente a los vacíos regulatorios que vemos en estas relaciones laborales.

¹⁸ Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 (enlace: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf)

¹⁹ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (enlace: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>)

Por otro lado, las disposiciones transitorias segunda (personal laboral al servicio de las administraciones públicas) y tercera (trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19), tratan del acuerdo de trabajo a distancia y el periodo de transición para el personal en casos excepcionales, como es nuestro caso debido a la crisis sanitaria del coronavirus.

Los cambios que se han llevado a cabo en esta legislación están recogidos en las disposiciones finales primera, segunda y tercera; modificaciones que veremos con más detalle a continuación:

- Disposición final primera: modifica el primer apartado del artículo 7 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social con el fin de especificar la infracción acerca del incumplimiento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia de la forma correspondiente.

“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”

- Disposición final segunda: modifica el título de la sección 4º del capítulo V del título II del libro segundo (*“Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”*) e introduce el artículo 138 bis a la Ley reguladora de la jurisdicción social, estableciendo un procedimiento judicial sobre el derecho de acceso, reversión y modificación del acuerdo de trabajo a distancia.

“Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. 1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas: a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes. c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá

de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia. 2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.”

- Disposición final tercera: introduce en el Estatuto de los Trabajadores unas modificaciones en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8

“Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”

“a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”

“8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a

estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”

Habiendo estudiado los diferentes cambios que han tenido lugar en la legislación del trabajo a distancia debido a la crisis sanitaria del COVID-19, pasaremos a estudiar algunas cifras relativas a como el teletrabajo ha evolucionado a raíz de este virus y los aspectos de mayor relevancia que considero, deben ser mencionados.

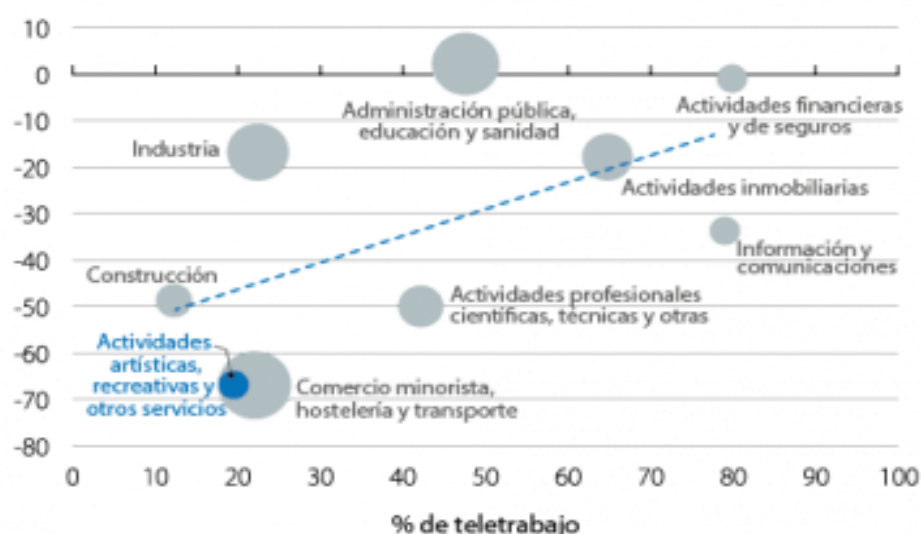
Como ya sabemos, el teletrabajo era una modalidad de desarrollar la actividad laboral que se daba en España antes de esta crisis sanitaria, sin embargo, es cierto que su práctica era relativamente minoritaria, ya que como se recoge en la EU Labor Force Survey 2019, en ese año tan solo el 8.3% de los trabajadores españoles desempeñaban su actividad laboral en casa, ya fuese de forma habitual o de forma ocasional.

Con estas cifras España se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea, donde se recogen cifras de trabajo a distancia del 16.1%, siendo países como los Países Bajos o Luxemburgo aquellos donde más trabajadores a distancia encontramos.

Tras el endurecimiento de las medidas y restricciones adoptadas por el gobierno, las empresas han recurrido mayormente a la modalidad del teletrabajo con la finalidad de que sus trabajadores pudiesen mantener sus puestos y la actividad de la empresa continuase. Sin embargo, no todos los puestos de trabajo pueden tener lugar de forma telemática y vemos como la facilidad del teletrabajo depende en gran medida de las exigencias de su ocupación, la cual no podrá tener vinculada tareas asociadas difícilmente reproducibles desde casa.

Esta crisis sanitaria está siendo más difícil de afrontar para unos sectores que para otros en cuanto al ámbito económico nos referimos, debido a las dificultades que pueden encontrar las empresas, negocios, etc. con menor potencial de teletrabajo. Incluso dentro de los sectores, podemos distinguir como hay puestos de trabajo con mayor o menor facilidad para trabajar a distancia.

Gráfico 2: Potencial de teletrabajo e impacto económico por sectores (marzo)



Nota: El shock se ha calculado según la metodología descrita en la nota 10 del artículo. El tamaño de los puntos refleja el peso sobre el PIB del sector. Se excluye el sector agrícola.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de cálculos propios y datos de Eurostat, del INE, de la EPA y de Dingel y Neiman (2020).

Fuente: Caixa Bank Research (junio 2020)

Estudios realizados tanto por el equipo de Caixa Bank²⁰ han calculado que un 32.6% de los trabajadores españoles podrían desarrollar su actividad laboral de forma telemática; de la misma manera, otras entidades como el Banco de España han calculado una cifra del 30.6%, estas diferencias se deben a los métodos de cálculo empleado y a haber recogidos los datos en distintas fechas

Dentro de estas cifras se ha apreciado como los sectores de la información y la comunicación, los cuales presentan un mayor peso a los servicios, tienen un mayor potencial para teletrabajar que sectores como la construcción o el comercio minorista. Con estos resultados llegamos a la conclusión de que los países más capacitados para desarrollar la actividad laboral de forma telemática se verán menos afectados por la crisis sanitaria del coronavirus.

Debido a la implantación masiva del teletrabajo por parte de las empresas vemos como se han desarrollado distintas herramientas de comunicación, ejemplo de ello son aplicaciones como Zoom, Google Meet, Microsoft Team y Facebook.

²⁰ Caixa Bank “La COVID-19 da un empujón al teletrabajo” (enlace: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>)

Desde la implantación del estado de alarma, la plataforma Zoom, un software utilizado para realizar reuniones virtuales y videoconferencias, ha visto aumentado su número de usuarios de diez millones a trescientos millones de usuarios en un breve periodo de tiempo (cinco meses). Por otro lado, vemos como en el ranking de descargas, tanto Google Meet como Microsoft Team se encuentran entre las cinco aplicaciones más descargadas en los meses de abril y mayo. Finalmente, en cuanto a Facebook cabe mencionar que han añadido a la red social una herramienta que permite llevar a cabo videoconferencias lo cual ha supuesto un gran avance.

Además de estas herramientas, dada la preocupación de los empresarios por no poder tener un mayor control sobre sus empleados²¹, se han creado softwares como Hubstaff, el cual permite llevar un seguimiento de las horas de trabajo dedicadas, del número de pulsaciones tecleadas y de los movimientos de ratón, así como de los sitios web visitados por los trabajadores; o el software Sneek, el cual toma fotografías de los trabajadores a través de la cámara frontal del ordenador portátil.

Los usuarios de este tipo de softwares se han visto aumentados en casi 20 mil clientes, sin embargo, este tipo de herramientas pueden dañar la confianza del equipo, por eso es recomendable tener estas políticas escritas y bien detalladas acerca del modo y la razón de la utilización de estas herramientas.

Como conclusión se espera que las empresas que hayan conseguido implantar de una forma satisfactoria el teletrabajo entre sus empleados, serán capaces de mantener su capacidad productiva. Tras la crisis sanitaria se espera que las empresas apuesten por esta transformación en la forma de llevar a cabo la actividad laboral de forma digital, para lo que es necesario invertir en el capital digital y en el capital humano. Esta modalidad puede facilitar las condiciones laborales de los trabajadores, ofreciéndoles una mayor flexibilidad horaria y la oportunidad de conciliar la vida familiar y laboral.

Finalmente, y una vez terminado el estado de alarma implantado hasta el día 9 de mayo de 2021, comenzamos a encontrar datos y noticias²² sobre empresas conocidas a nivel nacional que ya están recuperando la modalidad de trabajo presencial siempre que se puedan garantizar las medidas de seguridad e higiene, de este modo podemos decir que el teletrabajo no ha venido

²¹ BBC NEWS “Teletrabajo y covid-19: vigilo a mis empleados con un programa que toma fotos de sus pantallas” (enlace: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54341749>)

²² Antena 3 noticias “Algunas empresas inician la desescalada para abandonar el teletrabajo” (enlace: https://www.antena3.com/noticias/economia/algunas-empresas-inician-desescalada-abandonar-teletrabajo_202105096097d03b638bb40001c1f929.html).

para quedarse y que a pesar de que su uso será más habitual de lo que solía serlo, la modalidad presencial seguirá predominando sobre esta, la materia de nuestro estudio.

Según un estudio de Vodafone²³, las grandes empresas prefieren regresar a la modalidad de trabajo prepandemia, aunque se plantean el mantener una modalidad híbrida en la que puedan teletrabajar ciertos días a la semana y otros trabajar de forma presencial. Son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) las que menos casos de teletrabajo han tenido durante la pandemia, sin embargo, estas parece que pretenden mantener esta nueva modalidad de trabajo tras esta desescalada.

Por otro lado, las administraciones públicas con el estado de alarma implantaron el teletrabajo hasta alcanzar un 91%. Aunque con la inminente desescalada disminuirán los casos de teletrabajo en la administración pública, aunque se prevé que se mantendrán entorno al 55%.

El mismo día en que terminó el estado de alarma comenzaron a aparecer titulares anunciando la desescalada para abandonar la modalidad del teletrabajo, sin embargo, no todo el mundo está de acuerdo con esta medida y es por ello por lo que los trabajadores pueden negarse a volver a la modalidad presencial en determinados casos como pueden ser el cuidar de personas ya sea por razón de edad, enfermedad o discapacidad.

Esta vuelta de los trabajadores a la modalidad presencial de trabajo está ocasionando numerosos dilemas que se están viendo reflejados en el número de demandas relacionadas con el trabajo en el que podemos ver un aumento de casi el doble del año 2019 al 2020, hasta alcanzar aproximadamente las 349 sentencias²⁴. Estos dilemas se basan principalmente en que los trabajadores creen tener derechos que en realidad no existen y en que las empresas estén utilizando esta vuelta al trabajo presencial como excusa para modificar las condiciones laborales de los trabajadores.

²³ Noticia “El teletrabajo no llegó para quedarse: muchas empresas españolas planean volver a niveles prepandemia similares, según un estudio de Vodafone” (enlace: <https://www.xataka.com/pro/teletrabajo-no-llego-para-quedarse-muchas-empresas-espanolas-planean-volver-a-niveles-pre-pandemia-similares-estudio-vodafone>).

²⁴ EL PAÍS “El teletrabajo amenaza con una ola de pleitos” (enlace: <https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-teletrabajo-amenaza-con-una-ola-de-pleitos.html>).

CONCLUSIÓN

El teletrabajo es en la actualidad uno de los métodos de empleo más habituales, por ese motivo se ha creado una legislación exclusiva para esta modalidad de desarrollo de la actividad laboral. Gracias al teletrabajo los trabajadores son capaces de llevar a cabo sus tareas en distintos lugares y de esta manera se les ofrece la oportunidad de pasar más tiempo con su familia y organizar sus horarios de un modo más flexible.

Por otro lado, y tal y como hemos visto, el teletrabajo trae múltiples ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. Sin embargo, atendiendo a las cifras recogidas, acerca del número de trabajadores a distancia y trabajadores que desarrollan su actividad laboral de forma presencial, nos percatamos de la realidad y es que el número de trabajadores a distancia ya sea de forma habitual o de forma ocasional es, con diferencia, inferior.

Tras haber estudiado la modalidad de empleo del teletrabajo opino que está diferencia en las cifras de teletrabajadores o trabajadores presenciales se debe en gran parte al miedo de los empresarios de que sus trabajadores no dediquen el tiempo necesario a su actividad laboral y a la falta de control que tienen sobre sus tareas.

El trabajo a distancia no significa no trabajar y estar de vacaciones en casa, como alguna gente piensa. Este método de trabajo solo implica desarrollar la actividad por la que se es contratado en un lugar distinto a la oficina central. Estos pensamientos ocasionan desconfianza no solo en los empresarios, sino también en los trabajadores que se sienten vigilados cuando se emplean softwares como los que se mencionan en el documento.

Dada la crisis la crisis sanitaria que estamos viviendo el teletrabajo a pasado a ser la solución para muchas empresas, que sin esta modalidad de trabajo habrían tenido que cerrar por no haber podido llevar a cabo su actividad. Por este motivo vemos como las cifras del número de teletrabajadores han aumentado.

Debido al aumento en el número de teletrabajadores y a la crisis sanitaria del COVID-19 se han llevado a cabo diversos cambios en la legislación sobre el trabajo a distancia con la intención de mejorar y asegurar las condiciones de trabajo de los empleados de esta modalidad.

A pesar de que se ha intentado normalizar el teletrabajo creo que las empresas prefieren llevar un control más directo en cuanto al trabajo que realizan los trabajadores y que por ese motivo el día 9 de mayo, tras terminar con el estado de alarma impuesto, las grandes empresas están comenzando una desescalada para volver a la modalidad presencial.

En mi opinión las empresas deben poder volver a la modalidad presencial, o situación previa a la instauración de medidas debido a la pandemia. Sin embargo, opino que sería recomendable esperar algo más de tiempo, ya que, aunque es cierto que el estado de alarma ha llegado a su fin y que se permite regresar a estas modalidades de trabajo, el virus del COVID-19 no ha desaparecido y regresar a las oficinas puede suponer correr un riesgo de contagio.

Las empresas que comiencen a trabajar de forma presencial deberían llevar a cabo y/o mantener algunas de las medidas que se impusieron como puede ser el distanciamiento entre personas, el uso de mascarillas y guantes si es necesario, así como el uso de gel hidroalcohólico y la ventilación de las instalaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (enlace al documento: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>)

Mella Méndez, L. (2015), “modalidades”, Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

Documento PDF del Gobierno Vasco, “Teletrabajo en el domicilio”, (enlace a documento PDF:

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_buenas_practicas/es_def/teletrabajo-en-el-domicilio.pdf)

Artículo de LA NACIÓN, “Pospandemia: Cómo funcionarán las oficinas satélite” (enlace al artículo: <https://www.lanacion.com.ar/propiedades/pospandemia-se-vienen-oficinas-satelites-como-funcionan-nid2392227/#:~:text=La%20oficina%20sat%C3%A9lite%20se%20trata,a%20pie%20o%20en%20bicicleta.>).

Documento PDF “el teletrabajo”, Saco Barrios, R. pp.11-13 (enlace al documento PDF: <file:///C:/Users/K541U/Downloads/Dialnet-ElTeletrabajo-5085077.pdf>).

Artículo “Evolución del teletrabajo” (enlace:

<http://teletrabajoparatodos.blogspot.com/p/relaciones.html#:~:text=Quien%20acu%C3%B1%C3%B3%20por%20primera%20vez,el%20trabajo%20vaya%20al%20trabajador%22>)

Instituto Nacional de Estadística (INE), “el teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19” (enlace:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#:~:text=Teletrabajo%20en%20Espa%C3%B1a%3A%20Tendencia%20moderada%20al%20alza%20en%202019&text=Tanto%20de%20las%20que%20lo,%25%20al%203%2C5%25.)

Documento PDF “Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, guía para empresas, mutua universal (colaboradora con la Seguridad Social nº10), octubre 2020.

(Enlace:https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/docs/Publicaciones/Teletrabajo_Guia-para-empresas_Octubre-2020_maquetada_v2.pdf)

Artículo “Teletrabajo: ventajas y desventajas para la empresa”, Blog de Prevención de Riesgos Laborales, Business School (enlace: https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/teletrabajo-ventajas-desventajas-la-empresa/#Ventajas_del_teletrabajo_para_la_empresa)

Artículo “El teletrabajo en la empresa: ventajas e inconvenientes”, Business insider (enlace: <https://www.businessinsider.es/ventajas-inconvenientes-teletrabajo-empresa-444849>)

Artículo “Las ventajas y desventajas del teletrabajo”, Gi Group (enlace: <https://es.gigroup.com/las-ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo/>)

Artículo “Teletrabajo ventajas y desventajas”, EHORUS (enlace: <https://ehorus.com/es/teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>)

Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 (enlace: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf)

Caixa Bank “La COVID-19 da un empujón al teletrabajo” (enlace: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>)

BBC NEWS “Teletrabajo y covid-19: vigilo a mis empleados con un programa que toma fotos de sus pantallas” (enlace: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54341749>)

Antena 3 noticias “Algunas empresas inician la desescalada para abandonar el teletrabajo” (enlace: https://www.antena3.com/noticias/economia/algunas-empresas-inician-desescalada-abandonar-teletrabajo_202105096097d03b638bb40001c1f929.html).

Noticia “El teletrabajo no llegó para quedarse: muchas empresas españolas planean volver a niveles prepandemia similares, según un estudio de Vodafone” (enlace: <https://www.xataka.com/pro/teletrabajo-no-llego-para-quedarse-muchas-empresas-espanolas-planean-volver-a-niveles-pre-pandemia-similares-estudio-vodafone>).

EL PAÍS “El teletrabajo amenaza con una ola de pleitos” (enlace: <https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-teletrabajo-amenaza-con-una-ola-de-pleitos.html>).

ANEXO 1: MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO. ACUERDO DE TELETRABAJO [según RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia]

REUNIDOS

De una parte, D/Dña. _____, con DNI _____ y domicilio en, _____, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

Y de otra, D./Dña. _____, con DNI _____ en calidad de administrador de la empresa _____, con domicilio social en _____, con CIF _____ y código de cuenta de cotización _____, en adelante, EL EMPLEADOR.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

EXPONEN

UNO. Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que LA PERSONA TRABAJADORA pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

DOS. Que ambos adoptan este acuerdo en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, y 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 y el Convenio Colectivo de aplicación _____, en base a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. – Que LA PERSONA TRABAJADORA prestará la actividad laboral _____ CNO _____, incluida en el grupo profesional _____ de acuerdo con el sistema de calificación vigente de la empresa.

SEGUNDA. – Que el presente acuerdo surtirá efectos desde _____ hasta el _____, teniendo una duración de _____. Estableciéndose un periodo de prueba de _____ mes para dicha modalidad.

TERCERA. - Que la jornada total será de _____ horas. Distribuyéndose el horario de trabajo de LA PERSONA TRABAJADORA de la siguiente forma:

- a. Días de trabajo presencial: _____. Horario: de _____ a _____ y de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales presenciales _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral _____

- b. Días de trabajo en modalidad de teletrabajo: _____. Horario: de _____ a _____ y de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales presenciales _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral _____

CUARTA. - Que el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita LA PERSONA TRABAJADORA es el ubicado en la dirección _____, siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes consignados.

QUINTA. – Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente por la PERSONA TRABAJADORA será el ubicado en _____.

SEXTA. – Los gastos directos derivados del trabajo a distancia que soporte LA PERSONA TRABAJADORA serán compensados mediante un complemento salarial que determinado en el convenio colectivo _____ por la cantidad de _____ € brutos al mes. A continuación se detallan los citados gastos:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Dicho complemento será percibido en tanto la PERSONA TRABAJADORA continúe prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

SÉPTIMA. – Que EL EMPLEADOR pone a disposición de LA PERSONA TRABAJADORA los medios precisos para que ejecute su trabajo en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, que constan en el siguiente inventario:

1. Equipo informático _____ (Pantalla, CPU y teclado)
2. Auriculares/altavoces/Conector Wifi
3. Teléfono móvil/sobremesa.
4. Programas y aplicaciones informáticas
5. Impresora/Escáner
6. Consumibles y material de oficina: _____
7. Otros _____

Dicho material se renovará con la siguiente periodicidad _____

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte de la PERSONA TRABAJADORA y será conservada junto con el presente acuerdo.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, LA PERSONA TRABAJADORA deberá _____

OCTAVA. - El medio de control empresarial de la actividad utilizado será _____, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,

por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.

LA PERSONA TRABAJADORA consiente libremente en realizar reuniones a través de video conferencias con la empresa y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

NOVENA. – El control horario del trabajo realizado por LA PERSONA TRABAJADORA se realizará a través del siguiente medio _____, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

DÉCIMA. – REGLAS DE DISPONIBILIDAD:

_____(si las hubiera).

UNDÉCIMA. – INSTRUCCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO A DISTANCIA:

- a) LA PERSONA TRABAJADORA deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la empresa. Así mismo, comunicará cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.
- b) El traslado de soportes de las instalaciones de la empresa deberá estar autorizado previamente por la empresa.
- c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a la PERSONA TRABAJADORA, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación a estos.
- d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
- e) Otros _____

DUODÉCIMA. – DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Se reconoce el derecho de desconexión digital a la PERSONA TRABAJADORA fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la 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.

DÉCIMO TERCERA. – Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Ley de Trabajo a Distancia, de LA PERSONA TRABAJADORA.

DÉCIMO CUARTA. – REVERSIBILIDAD. LA PERSONA TRABAJADORA y la empresa tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de

teletrabajo. Dicha reversibilidad se ejercerá en los términos establecidos en convenio colectivo, o en su defecto en los fijados en el presente acuerdo _____

DÉCIMO QUINTA. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. La PERSONA TRABAJADORA tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

DÉCIMO SEXTA.- Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de los trabajadores antes de 10 días, tras la firma del presente acuerdo. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

DÉCIMO SÉPTIMA. - Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

DÉCIMO NOVENA. - En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

VIGÉSIMA. - El acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

VIGÉSIMO PRIMERA. – PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente acuerdo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en _____ a _____
de _____ de _____.

LA EMPRESA

EL/LATRABAJADOR/A