

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ESTUDIOS

Resumen Ejecutivo

**EL TELETRABAJO EN LA
ENCRUCIJADA.
APOSTEMOS POR UN
TELETRABAJO DIGNO**

4 junio 2020



ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **CONTEXTO**
- **LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA**
- **EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZACIÓN**
- **NUESTRAS PROPUESTAS: LA NECESIDAD DE UN NUEVO MARCO LEGAL PARA UN TELETRABAJO DIGNO**

INTRODUCCIÓN

La evolución del trabajo a domicilio al teletrabajo no puede entenderse sin las innovaciones tecnológicas que han irrumpido con fuerza en el tejido productivo español. El uso estandarizado del internet de banda ancha, la evolución de la informática y la aparición de nuevas tecnologías de telecomunicación como el 5G, que hacen más eficaces las videoconferencias o el uso de redes compartidas, han dotado al teletrabajo de un gran potencial en las relaciones laborales actuales y futuras.

El lanzamiento definitivo del teletrabajo parece que se ha producido a raíz de la crisis del COVID-19 durante la cual ha jugado un papel trascendental dentro del peculiar sistema de relaciones laborales que implica el confinamiento. El incremento masivo del teletrabajo ha tenido varias consecuencias. Por una parte, ha ido diluyendo gran parte de los recelos que suscitaba en la clase empresarial cada vez más convencida de las importantes ventajas que aporta. Desde el punto de vista sindical, y, por ende, del trabajador junto a las ventajas en el ámbito personal y familiar se advierte importantes incertidumbres en torno a cuestiones tales como jornada, los límites del control, la asignación de los medios, seguridad y salud, desconexión y aislamiento derivados de una regulación escasa y ambigua que puede llevar a abusos y practicas indeseables contra los derechos de los trabajadores y sus condiciones laborales.

CONTEXTO

El teletrabajo ha sido una opción infrautilizada en nuestro país. En 2019, comparando nuestros datos con los países del entorno, se observa que en España sólo el 4,9% del total de personas empleadas trabajaron habitualmente desde casa y un 3,5% lo hizo alguna vez. El 91,6% nunca usó esta modalidad.

Las mismas cifras en la Unión Europea ascienden al 5,7% y al 9%, rebajando el porcentaje de trabajadores que no teletrabajó al 85,4%. Los países nórdicos son los que presentan las tasas más elevadas.

La llegada de la crisis del coronavirus ha acelerado de forma inusitada la implantación del teletrabajo. La encuesta llevada a cabo por Eurofound durante el mes de abril de 2020 y relativa al periodo de confinamiento, concluye que en España la proporción de personas empleadas que ha comenzado a teletrabajar ha sido del 30,2%, mostrando un aumento considerable respecto a las cifras previas (antes de la irrupción en el 15,4%), pero aún por debajo de los valores medios europeos (cercanos al 40%) y muy lejos de

los países nórdicos (Finlandia, por ejemplo, llega al 60%) y el Benelux (que sobrepasa el 50%).

Sobre la definición y el concepto del teletrabajo

El artículo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, firmado por Business Europe, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), define el teletrabajo como: “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

Sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Tradicionalmente el teletrabajo se ha advertido como una fuente de ventajas y oportunidades para la persona trabajadora, la sociedad y la empresa. Y, así, se ha reseñado que: facilita la conciliación entre la vida personal y laboral; evita desplazamientos al centro de trabajo; facilita la vida en zonas y núcleos no urbanos o supone un ahorro de costes de todo tipo vinculados a la desaparición o reducción de la necesidad de instalaciones físicas en la cual se presta el trabajo.

Sin embargo, la aplicación práctica del teletrabajo -su deficiente aplicación-, también ha puesto en evidencia ciertos aspectos desfavorables del teletrabajo como puede ser la intromisión indebida del ámbito profesional en la vida privada; la existencia de jornadas sin fin; el fomento del individualismo en las relaciones laborales; el traslado de costes productivos a la persona trabajadora, sin compensación alguna o las serias dificultades para cumplir con el control de las condiciones de seguridad y salud.

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

- El Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).
- El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que tiene un carácter meramente dispositivo al no haber sido ratificado por España, dado que “su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación, y en esta materia las

organizaciones empresariales y sindicales firmantes sólo se comprometen "a promover la adaptación y el desarrollo" del Acuerdo Marco Europeo "a la realidad española" (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, núm. de Recurso: 143/2004) .

- El Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). En especial, el artículo 13 y el artículo 34. 8 ET, modificado este último por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Otras normas y disposiciones que inciden de forma importante en esta figura son:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (LOPD).
- Negociación colectiva, que cada vez más, hace incidencia sobre la cuestión.
- Normativa específica del COVID-19: Arts. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Sobre las características del teletrabajo

El artículo 13 ET regula el trabajo a distancia y dentro del mismo, con muchas carencias, el teletrabajo, estableciendo los siguientes rasgos y particularidades propias:



- Es una forma de organización y de realización del trabajo, no una modalidad de contratación, ni una relación laboral de carácter especial. Se rige por las normas propias de una relación ordinaria.
- La actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto libremente elegido por éste. Por tanto, aquella actividad laboral realizada en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto libremente elegido por éste, con carácter eventual u ocasional, queda extramuros de la figura del teletrabajo en su regulación actual, no en la específica negociación colectiva que la puede contemplar.
- Tiene carácter voluntario, no puede ser impuesto de forma unilateral por la empresa, ni tan siquiera por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o el acuerdo colectivo.
- No puede suponer una reducción en los derechos de los trabajadores, en comparación con aquellos que trabajan de forma presencial en la empresa.

Sobre los derechos de los/as teletrabajadores/as

- Derecho a que la empresa le proporcione el equipamiento necesario, si así se establece a través de acuerdo individual o colectivo. Aspecto que requiere una regulación específica tal como demandamos y, entre tanto, debe ser cuidadosamente incluido en la negociación colectiva.
- Derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme su grupo profesional y funciones, y a que se le retribuyan las horas extraordinarias.
- Derecho a acceder a la formación profesional para el empleo, y a las mismas oportunidades de promoción que el resto de los trabajadores comparables de la empresa.
- Los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores.
- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.
- Derecho a disfrutar de la misma jornada y descansos mínimos.
- Derecho a que se le respete su intimidad y su vida privada.

Sobre algunas cuestiones conflictivas

- Los teletrabajadores/as tienen obligación de cumplir una jornada concreta, si bien su flexibilización estará en función de los términos del acuerdo individual o del pacto colectivo que, en su caso, lo regule.
- En teletrabajo es posible la realización de horas extraordinarias y así lo han considerado expresamente nuestros tribunales.
- La persona que teletrabaja debe identificar y comunicar a la empresa cuál es el lugar de trabajo, especialmente a efectos de la prevención de riesgos laborales.
- Los teletrabajadores/as deben permitir la visita a su domicilio del empresario o los servicios de prevención de la empresa, pero mediando previa notificación de la empresa y consentimiento del teletrabajador/a.
- El accidente que pudiera sufrir un teletrabajador/a en el domicilio (lugar de trabajo) y durante el tiempo de trabajo, se presume como accidente de trabajo al igual que cualquier otra prestación laboral.
- Las notas que caracterizan a una relación laboral (ajenidad y dependencia) se dan sin duda alguna en el teletrabajo.
- La adscripción a un grupo de personas trabajadoras al teletrabajo no puede significar el deterioro de sus derechos sindicales ni la disminución o variación de la representación sindical de forma unilateral por la empresa.

EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZACIÓN

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, potenció, aunque de forma insuficiente, el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre los instrumentos posibles, se encuentra el teletrabajo.

Sería conveniente remarcar o aclarar la extensión de este derecho a todos los trabajadores, con independencia de su situación familiar, con la finalidad de hacer verdaderamente efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y

laboral de la persona trabajadora, sin exclusión de ninguna de las facetas o perspectivas de los trabajadores.

Por otro lado, el teletrabajo puede ser una opción adecuada para ciertos trabajadores que pueden llevar a cabo su actividad alejados de unas condiciones o entorno que, por cualquier causa, son dañinas para su salud sin que la productividad se vea reducida y, de la misma manera, también puede considerarse una modalidad adecuada para la reinserción social de los trabajadores con capacidad disminuida.

NUESTRAS PROPUESTAS: LA NECESIDAD DE UN NUEVO MARCO LEGAL PARA UN TELETRABAJO DIGNO

La inseguridad e incertidumbre que crea un deficiente desarrollo legal de esta figura, provoca en muchas ocasiones, que se vulneren derechos laborales y se empeoren las condiciones de trabajo de las personas teletrabajadoras: jornadas de trabajo interminables que vulneran las normas sobre jornada, descansos y horas extraordinarias; ausencia de medidas para la prevención y la protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores; excesos en la aplicación del poder de dirección empresarial; traslación de costes empresariales a la persona trabajadora, etc.

Se ha desdibujado así una forma de trabajo que debiera concebirse como un avance y no un retroceso en los derechos. Por ello, es imprescindible dotar al teletrabajo de una regulación que abogue por un teletrabajo digno, esto es, aquel que: potencia la eficacia de la conciliación de la vida familiar o personal y la laboral; fomenta la igualdad; respeta los derechos de los trabajadores; protege eficientemente su seguridad y salud; garantiza y promueve condiciones de trabajo justas e impide el abuso.

Ante la insuficiencia de la regulación española, es necesario que el marco legislativo incorpore la noción de teletrabajo digno, para lo cual deben añadirse medidas como:

- La obligación de las empresas de elaborar y aplicar un plan de teletrabajo, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Regular la actividad laboral realizada en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto libremente elegido por éste con carácter no preponderante.
- Fijar un mínimo y un máximo de tiempo dedicado a realizar la prestación a distancia. Nunca podrá bajar de una jornada completa y el máximo, no debería superar los cuatro días semanales.

- Establecer expresamente el deber de respetar la misma jornada de trabajo que para las personas trabajadoras presenciales, desarrollando el derecho a la desconexión con más precisión.
- La obligación de reflejar en el contrato de teletrabajo el lugar donde se desarrollará la actividad, tanto en el supuesto de que sea preponderante como en el supuesto que sea puntual o esporádico.
- El deber de la empresa de hacerse cargo de la disposición y el mantenimiento de equipos informáticos, conexión, y demás material necesario para la prestación de la actividad laboral.
- La obligación de compensar económicamente al trabajador por los gastos que le genera el teletrabajo (luz, ADSL conexión a Internet, mobiliario, etc.).
- El desarrollo del derecho a la desconexión digital y el registro de jornada de forma expresa para esta forma de organizar el trabajo.
- Establecer un elenco de infracciones y sanciones suficiente que desincentiven los cumplimientos anómalos.

Sobre el papel clave de la negociación colectiva

La negociación colectiva juega un papel clave en la regulación del teletrabajo, en su sentido o concepción más amplia, más aún hoy debido en especial a las carencias que muestra la regulación vigente sobre esta cuestión. Por ello, cada vez son más, aunque su número sea insuficiente, los convenios colectivos y acuerdos que desarrollan esta forma de organizar el trabajo.

La creciente importancia que evidencia el teletrabajo en las relaciones laborales colectivas actuales y la necesidad de potenciar y facilitar una aplicación que pondere la búsqueda de mayor flexibilidad por las empresas con el respeto de los derechos laborales y la garantía de unas condiciones de trabajo justas, nos ha llevado a realizar una serie de recomendaciones para la negociación colectiva del teletrabajo.

Estas recomendaciones pasan por:

- Contar con la participación activa de la representación de los trabajadores tanto en el diseño del plan de teletrabajo como en los procesos que conformen su aplicación.
- Incluir el teletrabajo como un derecho de los trabajadores circunscrito a criterios o condiciones objetivos y no a la discrecionalidad de la empresa.
- Regular un procedimiento que establezca las condiciones y requisitos para el acceso al teletrabajo
- Fijar el contenido mínimo de los acuerdos individuales de trabajo.
- Determinar las reglas, condiciones y límites del ejercicio del derecho de reversibilidad por parte de la empresa.
- Establecer expresamente la duración del teletrabajo durante un mínimo de 1 año y sus prorrogas, si así se considerara.
- Fijar la jornada del teletrabajador/a, evitando variaciones de la misma por parte de la empresa sin un plazo de preaviso mínimo, así como desarrollar con la mayor precisión posible el derecho a la desconexión.
- Regular los derechos colectivos y el derecho a la promoción profesional de las personas teletrabajadoras.
- Precisar las condiciones retributivas, atendiendo expresamente al mantenimiento de la retribución económica preexistente.
- Determinar medidas específicas para la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y garantizar la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores.
- Garantizar que no se carga sobre el teletrabajador/a la disposición de material y costes que no le corresponden.
- Establecer de forma clara los costes que supone a la persona trabajadora el teletrabajo para su asunción por el empresario (coste de línea de internet, suministro eléctrico, etc.).

- Desarrollar el uso de herramientas digitales e informáticas y la forma en que se llevará a cabo la vigilancia y el control empresarial, garantizando el respeto a la intimidad y la vida privada.
- Tener presente la perspectiva de género a la hora de regular el teletrabajo e implementar medidas que minimicen el impacto del mismo en la mujer teletrabajadora, en especial en aquellas con responsabilidades familiares.

Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.