

Nueva regulación del teletrabajo: un reto más en la gestión de la incertidumbre empresarial

Andrea Serra, abogada del área de Derecho Laboral de BROSETA

Si existe un área de estudio en el campo de la estrategia empresarial que ha cobrado mayor relevancia en los últimos meses es sin duda la relativa a la capacidad de adaptación y gestión del entorno VUCA. Este término responde al acrónimo inglés Volatility (V), Uncertainty (U), Complexity (C) y Ambiguity (A) y fue creado por el ejército norteamericano para describir la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad que asolaba al mundo tras el fin de la Guerra Fría, empezando a utilizarse de forma generalizada en los años 90. Actualmente, en los campos de la estrategia empresarial se utiliza para describir el entorno cambiante en el que nos encontramos, fuertemente marcado por el impacto de la globalización y la irrupción de la cuarta revolución tecnológica.

Este entorno VUCA ha venido siendo una realidad en el ámbito empresarial y, tras la crisis originada por el Covid-19, más aún. Hoy se han hecho habituales conceptos como la resiliencia y la gestión de la incertidumbre, auténticos retos a los que nos enfrentamos desde el punto de vista del asesoramiento jurídico empresarial.

Y es que casi en la recta final de este año 2020, profesionales y asesores seguimos inmersos en esta suerte de hemorragia de cambios normativos a la que nos tienen acostumbrados en estos últimos meses. Con ya 23 Reales Decretos-Ley aprobados desde la declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo, ciertamente no está siendo tarea fácil el acompañamiento en la toma de decisión y gestión del impacto que esta crisis sanitaria está teniendo en el ámbito social y empresarial. Lo paradójico es que sean precisamente los empachos normativos los que generen la mayor traba en términos de seguridad jurídica.

En este contexto, el pasado 23 de septiembre de 2020 se publicaba el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDL 28/2020), otro ejemplo más de disposiciones que, pese a no ser excesivamente novedosas, ofrecen pocas soluciones en comparación con los interrogantes que generan.

Uno de los aspectos más destacables de la norma es el acotamiento de la regularidad del trabajo a distancia (se considera que es regular el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato).

Adicionalmente se reconoce su carácter voluntario para empresa y persona trabajadora y se establece la necesidad de que se formalice en un acuerdo escrito que regule el régimen de su ejercicio. Como parte del contenido obligatorio de este acuerdo, se exige la enumeración de los gastos que pudiera

ocasionar la prestación de servicios a distancia, y se requiere la fijación de la forma de cuantificación, así como del momento y forma de abono.

En esencia, la estructura de la norma evoca a una suerte de Estatuto de los Trabajadores adaptado al trabajo a distancia, reconociéndose los mismos derechos y obligaciones que para cualquier trabajador que acuda al centro de trabajo, destacando quizás las referencias a los derechos relacionados con el uso de medios digitales (derecho a la intimidad y desconexión digital, protección de datos y seguridad de la información).

Por lo demás, la DA 1ª deja amplio margen a la negociación colectiva en aspectos como la fijación de una jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial o el establecimiento de un acotamiento inferior a los efectos de calificar el trabajo a distancia como regular.

Sin embargo lo cierto es que la norma no es excesivamente clara en la delimitación de las obligaciones que expresamente recoge, lo que deposita nuevamente en manos de la negociación colectiva la labor de suplir aquello que el legislador se ha dejado en el tintero.

Un ejemplo claro lo constituye la obligación de abono y compensación de gastos, pues la norma no especifica la naturaleza y alcance de los costes que deberá sufragar la empresa, de modo que habrá que ver cómo se resuelve y evoluciona esta materia desde la negociación colectiva. Para abrir boca, el pasado 1 de octubre se firmó el nuevo Convenio Colectivo sectorial de cajas y entidades financieras de ahorro (2019-2023), que constituye el primer acuerdo sectorial que incorporará esta nueva regulación del teletrabajo.

Aunque todavía está pendiente de publicación, fuentes sindicales han confirmado cómo se ha resuelto la cuestión de la compensación de gastos. En concreto, a los empleados que teletrabajen más del 30% de su jornada les corresponderá ordenador, móvil y silla ergonómica (a proporcionar por la empresa), hasta 130 euros para comprar pantalla, teclado y ratón (si no lo provee la empresa) y 55 euros mensuales para el resto de gastos generales, prorrateados en función del porcentaje de teletrabajo que realicen. A aquellos que teletrabajen menos del 30% de la jornada por motivos de conciliación, les corresponde ordenador y móvil (a proporcionar por la empresa) y la posibilidad de realizar el teletrabajo desde el lugar que decidan. Por último, a los que teletrabajen como consecuencia de la situación de Covid-19 se les entregará ordenador y móvil, así como 45 euros para adquirir pantalla, teclado y ratón (si no lo provee la empresa) y también podrán teletrabajar desde donde quieran.

Por otro lado, la nueva norma no resuelve aspectos importantes relacionados con Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta que de no concederse el permiso a la empresa por parte del trabajador para acceder a su domicilio, sirviéndose de la inviolabilidad del mismo, el desarrollo de la actividad preventiva se encuentra fuertemente limitado, contando únicamente con la autoevaluación de riesgos elaborada por el propio trabajador con la complejidad técnica de evaluar determinados factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Junto con lo anterior, pese a que la entrada en vigor de la norma se fijaba en el pasado 13 de octubre, son pocos los supuestos en que finalmente se aplicará a partir de dicha fecha. Así, se excluye del ámbito de aplicación al personal al servicio de las administraciones públicas (se les ha dotado de su propia norma), y tampoco aplica a las relaciones laborales reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo a distancia, hasta que estos pierdan su vigencia. O, en los casos en los que no se hubiese fijado un plazo máximo de duración, estos deberán adaptar su contenido a la nueva norma en un plazo máximo de 3 años. Del mismo modo, no aplicará (en principio) a los trabajadores que teletrabajen como consecuencia de la situación de COVID-19, sino que se registrarán

por la normativa laboral ordinaria (aunque en realidad ello nos llevaría a aplicar el artículo 13 del ET, que con la redacción actual nos remite a su vez al propio RDL).

En cualquier caso esta lista de exclusiones en la aplicación, sobre todo en los casos del trabajo a distancia implantado como consecuencia del Covid-19, cuestiona el RDL como el mecanismo idóneo para la aprobación de esta norma, pues no parece que concurra la extraordinaria y urgente necesidad que requiere este instrumento.

Sin duda con esta regulación se nos abre un nuevo frente en la labor de orientación y asesoramiento a empresas y trabajadores en un entorno turbulento como el actual. La clave pasará por entender esta incertidumbre como una característica más del mercado, enfrentarse a la volatilidad con una visión más amplia de futuro y del largo plazo y combatir la ambigüedad con más agilidad en la reacción.



¡Más información



BROSETA