



LUCES Y SOMBRAS DEL TELETRABAJO



M^a. Eugènia Gay Rosell

Decana del Colegio de la Abogacía de Barcelona

La irrupción del Covid-19 ha supuesto un cambio de paradigma en múltiples aspectos de la vida y ha acelerado algunas de las transformaciones que -aunque inevitables en los tiempos que corren- hasta el momento tan solo se habían dejado ver tímidamente en la sociedad, como la digitalización de las empresas o el teletrabajo.

Las tecnologías de la comunicación y el teletrabajo se han convertido en los principales aliados para la continuidad de los servicios de muchas empresas y organizaciones, habiéndose previsto incluso como opción de obligada preferencia en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por la excepcionalidad de las circunstancias.

No obstante, se trata de una medida que debe ir más allá de la coyuntura actual y con ese espíritu se ha recogido en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que define el teletrabajo como una subcategoría del trabajo a distancia cuyo elemento diferencial reside en “el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Esta forma moderna de organizar el trabajo, como ha sido entendida en el Acuerdo

Marco Europeo sobre Teletrabajo, fue introducida por primera vez en España mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modificó el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que hasta ese momento hacía referencia únicamente al contrato de trabajo a domicilio. Pero como sucedió entonces, pronto la realidad formal se ha visto superada por los avances que las nuevas tecnologías nos ofrecen a la hora de crear unos entornos laborales más dinámicos y flexibles que debemos aprovechar, pues de los mismos se derivan numerosas ventajas tanto para las personas trabajadoras como para las empresas: reducción de costes estructurales, ahorro en desplazamientos, racionalización de horarios, incremento de la productividad y potencial mejora de la conciliación laboral y familiar.

El teletrabajo ha revelado también otros efectos que revierten positivamente sobre el conjunto de la

sociedad, como son la reducción de la contaminación, la dispersión de la fuerza de trabajo en el territorio y el consecuente asentamiento de la población en las zonas más alejadas de los principales núcleos urbanos, o la captación y retención del talento al poder ofrecer a las personas trabajadoras mayor autonomía para organizar sus tareas teniendo en cuenta la elasticidad espacial y temporal del trabajo a distancia.

La pandemia ha incrementado el uso del

teletrabajo en un 30%; por este motivo, y dado el carácter estructural que su implementación tendrá a partir de ahora, conviene reforzar el marco de protección de las personas que prestan sus servicios mediante esta modalidad. Precisamente, la norma recientemente aprobada destaca como uno de sus ejes fundamentales el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, e incide en la igualdad de trato y de oportunidades que deben recibir las personas que se acogen al mismo respecto a las que realizan sus servicios de manera presencial, con especial referencia a la retribución, la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la formación profesional o el pleno ejercicio de sus derechos colectivos.

Asimismo, en la planificación preventiva del trabajo a distancia, la empresa deberá evaluar los riesgos inherentes al mismo “poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”, además de otras circunstancias para garantizar el uso adecuado de las nuevas tecnologías respecto a la distribución de la jornada, la disponibilidad horaria del trabajador, la garantía de sus descansos y el derecho a la desconexión digital.

Por otra parte, en el acuerdo de trabajo a distancia -que deberá celebrarse por escrito- se tendrá que hacer un inventario de las herramientas y equipos que se exigen para la prestación del servicio, así como los eventuales gastos que pudiera tener la persona

trabajadora para su debida compensación por parte de la empresa. También, se deberán establecer los procedimientos a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia y determinar los medios de control empresarial de la actividad, respetando en todo caso el derecho a la intimidad del empleado.

Si bien aún falta mucho camino por recorrer, la experiencia de los últimos meses ha puesto de manifiesto que las empresas sí han estado preparadas para el despliegue del teletrabajo; aunque la improvisación en su implantación a la que nos hemos visto obligados ha

evidenciado algunos retos intrínsecos a la utilización de las nuevas tecnologías, de los que cabe destacar: la protección de los datos y de la información, la existencia de brechas de seguridad, la fatiga informática y el estrés digital, la pérdida de la identidad corporativa, o la sensación de aislamiento por parte de la persona trabajadora.

Por eso, las empresas que apuesten por el teletrabajo deben hacerlo invirtiendo ya no solo en la seguridad de sus sistemas informáticos, sino también en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que se acogan al mismo para garantizar el desempeño de sus funciones en un entorno equilibrado, saludable y coherente con los nuevos derechos digitales derivados de la nueva era en la que vivimos, de forma que se les ofrezca una protección integral digna de un estado del bienestar.

Urge invertir no solo en seguridad informática, sino también en la salud del trabajador

La realidad formal se ha visto superada por los avances en las nuevas tecnologías