

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los teletrabajadores de la emergencia y el teletrabajo del futuro



*Wilfredo Sanguineti Raymond
Profesor de Derecho del Trabajo en
Universidad de Salamanca y
Universidad Católica del Perú*

En los últimos meses estamos asistiendo a la mayor experiencia de aplicación del tele-trabajo jamás realizada en España. Las características de esta experiencia, que abarca a varios millones de trabajadores, están marcadas, sin embargo, por el carácter precipitado de la imposición de esta forma de trabajar ocasionada por la crisis sanitaria.

El resultado lo tenemos delante. Salvo excepciones, teletrabajar hoy supone hacerlo con pequeño ordenador desde un rincón de casa, sufriendo constantes interrupciones de los miembros de la familia y participando en numerosas reuniones virtuales que no consiguen despegar, mientras llega una lluvia incesante de mensajes sin límites horarios. Los teletrabajadores de la emergencia trabajan, así, más y con más estrés, pero con resultados inferiores a los normales.

Esto supone que, si bien este experimento está permitiendo advertir que el teletrabajo tiene ventajas, por otro lado nos está mostrando que puede convertirse en una estresante, invasiva y gravosa forma de trabajo desde casa, que no puede representar un modelo para el futuro. De allí que, si queremos que el teletrabajo perviva, debamos aprender de esta experiencia y adoptar medidas que lo reconduzcan a límites sostenibles en las etapas sucesivas.

Estas medidas deberían dirigirse a evitar cuatro fenómenos típicos de la situación actual.

En primer lugar, el teletrabajo impuesto, sin dotación de medios ni adaptación del lugar de trabajo y con asunción de sus costes por el trabajador. Frente a ello, deberá garantizarse su voluntariedad, así como el suministro por el empleador de los equipos y las conexiones necesarios. La normativa preventiva debería ser igualmente adaptada para asegurar que no podrá ser realizado sin que el espacio de trabajo y los equipos sean aptos para evitar los riesgos asociados a esta forma de trabajar.

La regulación futura del teletrabajo deberá evitar, en segundo término, que este suponga una invasión del domicilio y la intimidad del trabajador. Esto precisa que, cuando este exija dedicar establemente de un espacio de la vivienda, deba verificarse que sus condiciones lo permiten y compensar-

se ese uso. Asimismo, será necesario introducir reglas que permitan conciliar el control de la actividad del trabajador, que debe producirse por medios tecnológicos, con el respeto de su esfera privada, teniendo en cuenta que la videovigilancia no está en principio justificada, al ser altamente invasiva y poder utilizarse con ese fin programas que recojan datos sobre el desarrollo del trabajo. Unos programas que deberán además cumplir con las exigencias de información previa, idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

La colonización del entero tiempo del teletrabajador y la desaparición de las fronteras entre el trabajo y la vida personal constituyen un tercer riesgo a conjurar. Para ello debería garantizarse, antes de nada, el control por el trabajador de su tiempo de trabajo. Algo que no es incompatible con el respeto de las normas sobre control del tiempo de trabajo, ya que este puede ser realizado igualmente, bien a través de la medición del tiempo de conexión, bien por medio del programa informático o incluso recurriendo a tablas de equivalencias con el tiempo necesario para ejecutar las tareas encomendadas. Con el mismo propósito deberían adoptarse medidas dirigidas a garantizar el respeto del derecho del teletrabajador a la desconexión digital, por medio del cual se busca protegerlo tanto de las órdenes como de las comunicaciones extemporáneas del empresario, los compañeros e incluso terceros.

Finalmente, el aislamiento del teletrabajador es también un efecto indeseado que convendría prevenir. El confinamiento nos ha permitido advertir la importancia del contacto personal con jefes, compañeros e incluso clientes y usuarios. Por ello, el teletrabajo que perdurará no será necesariamente el total o prevalentemente externo al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, sino el semipresencial o en alternancia, dentro del cual se suceden períodos de trabajo en casa con otros de asistencia al centro de trabajo.

La puesta en marcha de estas actuaciones, todas necesarias para proyectar las ventajas del teletrabajo previniendo sus riesgos, no solo requiere de la intervención del legislador, sino de una cuidadosa labor de adaptación de reglas fijadas por este a las necesidades de cada actividad, realidad empresarial e incluso situación personal, para la que deberá combinarse la intervención reguladora de la negociación colectiva con el diseño de protocolos empresariales e incluso la celebración de acuerdos individuales. Es decir, un juego articulado de los cuatro niveles de ordenación –voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización empresarial y autonomía individual– que sirven para ordenar las relaciones de trabajo.

Nos encontramos en un momento crucial, del que puedeemerger una forma más ágil, flexible y limpia de trabajar. O todo lo contrario. De las decisiones que adoptemos en esos cuatro niveles depende.

