

Teletrabajo, una oportunidad con aristas



Marta Checa García

Abogada Directora de Checa
Abogados

Pensábamos en el Teletrabajo como un sistema idílico para llevar a cabo nuestras tareas laborales. ¿Quién no ha soñado con estar sentado frente a una ventana con vistas al mar o a un bosque con un ordenador portátil? Algunas empresas, en aras a la conciliación familiar, ya estaban implantándolo con éxito, a través de sistemas mixtos, entre la presencialidad y el remoto.

Su regulación venía dada a través del Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se definía el Trabajo a Distancia como aquel cuya realización de manera preponderante se llevaba a cabo en el domicilio del trabajador, o en el lugar elegido por éste. A través de 5 puntos quedaban establecidos los derechos y obligaciones de las partes, acogiendo la implantación de una adecuada protección en materia de seguridad y salud, así como la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El pasado año 2020, ante la crisis sanitaria por la situación de pandemia, el Gobierno decretó el Estado de Alarma el 14 de marzo, limitando la libertad de circulación de las personas, al no poder circular por las vías de uso público, salvo excepciones. Días después, se dictó el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que, con el fin de hacer frente al impacto económico y social, en su art. 5 se estableció el carácter preferente del trabajo a distancia. Como garantía al mantenimiento de determinadas actividades empresariales, protección de puestos de trabajo y evitación de contagios, a la vez que señaló cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación voluntaria por la persona trabajadora.

Pero entonces llegó el “Caos” en nuestros domicilios; la emergencia hizo que nos viéramos obligados en un inicio a teletrabajar como pudiéramos, compartiendo espacios de la vivienda, descubrir que no teníamos un mobiliario adecuado, rastreando en qué parte llegaba la mejor señal de wifi, aprendiendo rápidamente a manejarnos con la tecnología con mayor o menor éxito, el uso del zoom o similar para llevar a cabo reuniones y todo ello, en muchas ocasiones, compaginándolo con las tareas domésticas, el cuidado de hijos y la gestión del temor a una situación desconocida, que afectaba a nuestra salud y la de nuestras familias. Creo que muchos de nosotros nos podríamos reconocer.

La implantación de este sistema a la fuerza hizo que comprobáramos que era posible trabajar de esta forma, en aquellas actividades en las que dicho sistema era implantable, reconociendo por otro lado el privilegio que ello ha supuesto.

Ante esta nueva realidad, se dicta el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, encuadrando las reglas para llevar a cabo dicha modalidad, establecido para ello su carácter voluntario y reversible, garantizando los derechos del trabajador. Ahora bien, su disposición transitoria tercera recoge la aplicación de la normativa legal ordinaria, cuando su implantación se deba al mantenimiento de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19. ¿Y cuál es en dicha situación la legislación ordinaria, puesto que si nos vamos ahora al Estatuto de los Trabajadores nos encontramos con que el Art. 13 de dicho cuerpo legal nos remite al referido Real Decreto? ¡Se ha quedado sin contenido!

En cuanto a la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, ha quedado contemplado en el Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre.

Repensar cómo queremos teletrabajar

Lo cierto es que, transcurrido ya un año desde la declaración del Estado de Alarma, el teletrabajo sigue manteniéndose de forma preponderante en algunos sectores, ante la situación de pandemia en la que aún nos encontramos, pero NO HEMOS APRENDIDO A TELETRABAJAR; de ahí que esta oportunidad nos llegue con “aristas”, en forma de “riesgos psicosociales”, “ergonómicos” y “organizativos” que pueden derivar en accidentes laborales, al originarse daños para los trabajadores, no debiendo olvidar la presunción de laboralidad que establece el Art. 156.3 de la LGSS, en cuanto a las lesiones que sufra el trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Además de la obligación, incluso en la actualidad, para las empresas de dotar de medios, equipos, herramientas y consumibles para el desarrollo del trabajo.

A finales de 2020, varios medios de comunicación informaron que el Juzgado Social núm. 3 de Gerona había dictado sentencia, por la que se estableció el reconocimiento como accidente laboral del periodo de incapacidad laboral de una trabajadora, que sufrió un ictus mientras teletrabajaba durante el confinamiento.

Lo significativo es que, con el teletrabajo, se está fuera del control espacial de la empresa, pero no se está fuera de su organización, continuando el empleador como garante de la seguridad y salud, teniendo que adaptar sus obligaciones preventivas. Ahora bien, ¿una adecuada formación e información, liberará al empresario de su responsabilidad? ¿Cómo se podrá saber si el trabajador cumplió con las medidas de seguridad implantadas y utilizó de forma correcta los medios suministrados? ¿Se podrá diferenciar si se trata de un accidente doméstico? Aunque no es probable, pero dada la extensión Jurisprudencial del concepto, ¿cabría un accidente in itinere? Está claro que la determinación del nexo causal, aun cuando el hecho se considere accidente laboral, será crucial para determinar la existencia o no de responsabilidad empresarial.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras a la prevención de los riesgos psicosociales en trabajo a distancia debida al Covid-19, ha publicado una serie de recomendaciones, relativas a la organización del trabajo, a la comunicación e información a los trabajadores y a la salud psicosocial de éstos.

Hoy en día, es palpable, en algunas situaciones, la tendencia a la “Auto explotación”, habiéndose incrementado en general los horarios laborales. Curiosamente, una de las ventajas que supone el ahorro en el tiempo de

desplazamiento hasta el lugar del trabajo y que podría emplearse en actividades familiares, de ocio y deporte, se está utilizando para un aumento de las jornadas. Por ello, y por muchas más situaciones de aislamiento, sensación de abandono, estrés tecnológico, hiperconectividad, es necesario repensar cómo queremos teletrabajar y aprender a hacerlo de forma que nos resulte finalmente como una oportunidad de cambio. Está claro que no podemos comparar la situación en la que nos encontramos actualmente con la que tendremos en un futuro, cuando la crisis sanitaria se dé por terminada y dicha modalidad se lleve a cabo de forma voluntaria, siendo lo más probable que se establezca un reparto entre la presencialidad y el trabajo en remoto, pero, aun así, habrá que diseñar sistemas organizativos que lo conviertan en una modalidad beneficiosa para todos.



Estudio
El Seguro de RC
profesional en España

Finaccord

Inese
DATA

Más info aquí

Edita

Comité de Redacción

Editado en España por
Wilmington Inese S.L.U.
Avenida General Perón, 27, 10^a
Planta, 28020, Madrid
www.inese.es

Santiago Martín (director)
Gonzalo Iturmendi
José Antonio Badillo
José Antonio Muñoz Villarreal
José María Elguero
Marta Checa
Eduardo Pavelek
Pedro Ramírez
Gonzalo Ruiz-Gálvez
Jorge Jiménez



Todos los derechos reservados. Los contenidos de esta publicación no podrán ser reproducidos, distribuidos, ni comunicados públicamente en forma alguna sin la previa autorización por escrito de la sociedad editora

 **Sugerencia** PARA CUALQUIER CONSULTA O SUGERENCIA RELACIONADA CON LOS CONTENIDOS DEL BOLETÍN: Remítanos un mensaje electrónico a boletinrc@inese.es

 **Problemas con la recepción** PROBLEMAS CON LA RECEPCIÓN: Remítanos un mensaje electrónico a publicaciones@inese.es comunicándonos la incidencia o póngase en contacto con INESE MADRID - 91 375 58 20.

 **Atención al suscriptor** ATENCIÓN AL SUSCRIPTOR Y CAMBIOS, ALTAS Y BAJAS DE DIRECCIONES DE ENVÍO: Remítanos un mensaje electrónico a publicaciones@inese.es

ISSN 2444-6912

INESE no comparte necesariamente las opiniones y afirmaciones vertidas en los artículos firmados o expresadas por terceros.

Asimismo, pone de manifiesto que las opiniones, análisis de productos, comentarios de cobertura, etc., recogidas en este Boletín no constituyen una guía de suscripción o un compromiso de obtención de la cobertura.