La crisis del COVID-19 ha obligado de manera abrupta a readaptar modelos empresariales y laborales para paliar en lo posible los graves inconvenientes derivados del confinamiento de la población. Es ahora cuando el teletrabajo y la desconexión digital adquieren un protagonismo indiscutible.

Que ya nada será igual que antes, parece que todos lo tenemos asumido. La crisis mundial producida por el efecto del coronavirus, ha puesto en marcha muchas iniciativas que antes parecían subsidiarias y que ahora se han convertido en prioritarias e imprescindibles. La venta de portátiles se disparó en marzo hasta en un 60 por ciento respecto al mismo mes de 2019, aupada por el teletrabajo. En contraste con los sectores cuyos volúmenes de negocio se han resentido gravemente por la crisis del COVID-19, las grandes distribuidoras de electrónica están viviendo su particular agosto estas últimas semanas. El teletrabajo ha venido para quedarse, pero debemos pasar de la improvisación de urgencia, a su implantación definitiva formando parte del modo habitual de trabajo.

A pesar de que las diferentes fuentes estadísticas permiten afirmar que en el año 2019 se ha producido un ligero incremento en el número de trabajadores que desempeñan sus tareas a distancia y no de forma presencial en la empresa, sin embargo, no estamos conociendo en España el crecimiento que se preveía, motivado por las nuevas tecnologías, la aceptación de los modelos de horarios flexibles y la extensión de los sistemas de conciliación de la vida laboral y familiar. A falta de datos oficiales, ya que los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) no reflejan suficientemente este fenómeno, nos debemos basar en los datos aportados por Grupo Adecco, Eurofound, Eurostat o la Organización Internacional de Trabajo (OIT). La principal dificultad de análisis viene dada por las diferentes definiciones del teletrabajo. Adecco indica que la cantidad de personas que trabajaron desde su hogar, experimentó un notable crecimiento entre 2015, 2016 y 2017. Las 808.000 personas que trabajaban, al menos ocasionalmente desde su hogar en 2005, aumentaron hasta 1,15 millones en 2015. En 2018 la cifra ascendió a 1,43 millones y a 1,5 millones en 2019, datos todos ellos relativos a España.

Estas cifras implican una introducción del teletrabajo del 7,4 por ciento sobre el total de ocupados en 2018 y llega al 7,9 por ciento en 2019. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas cifras se refieren a los que lo hacen desde el hogar ocasionalmente y corresponden tanto a asalariados, como a trabajadores por cuenta propia, dos colectivos muy diferentes a la hora de ser analizados. Eurostat por su parte nos coloca con un 4,3 por ciento, por debajo de la media europea y muy alejado del entorno del 15 por ciento que encontramos en Alemania o Francia. Sin embargo, la OIT nos posiciona con un 6,7 por ciento en 2018 y un 7 por ciento en 2019.

Todos los análisis continúan coincidiendo en que son las trabas regulatorias que todavía existen las que evitan la expansión. Parece necesario que los derechos imprescindibles de protección del trabajo, así como los deberes de los trabajadores regulados en nuestra normativa y ampliamente aceptados en el ámbito de los Estados miembros de la Unión Europea, sean trasladables a todos los modelos de ejercicio del trabajo, pero en cada supuesto la norma debe adaptarse a la realidad objetiva, más aún en una sociedad tan cambiante como la nuestra y tan condicionada por la evolución tecnológica.

Pero directamente relacionado con el teletrabajo y la rápida puesta en marcha de este sistema para seguir manteniendo la productividad en aquellas áreas susceptibles de su implantación como método alternativo, cabe reparar en la excesiva carga de trabajo a la que se ven sometidos actualmente los teletrabajadores, más por una falta de criterio selectivo por parte de los responsables superiores de aquellos, que consideran que pueden tener a plena disposición horaria a quienes antes tenían un horario laboral, marcado por la presencia física en su puesto de trabajo.

Por todo ello, se hace imprescindible apelar a un derecho regulado, que se enmarca en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Derechos Digitales (LOPDGDD), de 5 de diciembre de 2018, donde se recogen los derechos sobre la desconexión digital fuera de la jornada laboral para garantizar el descanso del empleado.

El de 2019 fue el primer verano en el que los trabajadores en España se fueron de vacaciones con el derecho reconocido a que su jefe, compañeros y clientes, no les molesten con llamadas, mensajes de WhatsApp o correos electrónicos, aunque este derecho fue vulnerado en un gran número de ocasiones. El texto de la ley, además, pone deberes a las compañías, pues deberán elaborar políticas internas que definan, para toda su plantilla -incluidos los directivos-, cómo se va a llevar a cabo el derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y sensibilización, que eviten la fatiga informática del personal.

El teletrabajo exige que el empleador ponga a disposición del empleado, un ordenador, una tarifa plana y un móvil, algo que no siempre se está cumpliendo

En la mencionada LOPDGDD y concretamente en su artículo 87 se hace mención a que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador”. Esto es importante pues el teletrabajo exige que el empleador ponga a disposición del empleado, un ordenador, una tarifa plana y un móvil, algo que no siempre se está cumpliendo, pues muchas veces se cuentan con los medios propios del trabajador, puestos a servicio de la empresa.

Igualmente, la Ley regula que el empleador “podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”, de esta forma y recíprocamente, tampoco el empleado debe hacer un uso privado de los equipamientos y comunicaciones, más allá de lo estrictamente pactado. En su artículo 91, la ley se refiere a que “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”, pues por encima de todo y para evitar equívocos, deben establecerse las condiciones particulares y los pactos aceptados mutuamente.

Sin embargo, no es razonable que este modelo especial de trabajo deba responder a la normativa habitual de las relaciones laborales, ya que se producen lagunas regulatorias en cuanto al ejercicio del poder de dirección, el proceso de aplicación jerárquica, la vigilancia empresarial o la prevención de riesgos laborales en el lugar del trabajo, más aún cuando el legislador tiende a dar preponderancia al concepto administrativo del centro de trabajo físico.

A pesar de los anuncios repetidos reiteradamente, sigue pendiente la modificación y el desarrollo tanto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como del Acuerdo Marco Europeo de 2002, textos que no establecen normas adaptadas a los nuevos modelos sociales y a la evolución de la tecnología, en lo que se refiere al uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC).

El Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, introdujo nuevas barreras en esta materia, modificando el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al registro diario de las horas de trabajo, en especial para los contratos a tiempo parcial, sin aportar normas adaptadas a la realidad del teletrabajo.

La Administración ha tenido que poner en marcha más de forma voluntarista que eficaz, improvisados modelos de teletrabajo para no paralizar servicios imprescindibles para los ciudadanos

Tampoco ayuda en la implantación del teletrabajo la escasa implicación del sector público que, como primer empleador, debería tomar nuevas iniciativas en esta materia. En este sentido, la Administración ha tenido que poner en marcha más de forma voluntarista que eficaz, improvisados modelos de teletrabajo para sus funcionarios, con el fin de no paralizar servicios imprescindibles para los ciudadanos. Precisamente ante esta situación, se ha evidenciado que no existía un plan alternativo ante emergencias como estas o similares, algo que exigirá que nunca más una situación excepcional debe coger al sector público con el paso cambiado.

En las medidas urgentes extraordinarias aprobadas en marzo para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se pueden encontrar menciones relativa a favorecer el uso del teletrabajo, si bien resulta poco alentador que la primera de las disposiciones se refiera a dichas normas de aplicación, exclusivamente temporal.

En todo caso desde muchos ámbitos de opinión se sigue considerando el teletrabajo como un beneficio, no sólo para el trabajador y su familia, sino también para las empresas y para la sociedad en general. Para las empresas, porque es un factor de ahorro de costes, aumenta la productividad, reduce el absentismo y aumenta el potencial de captación de talento.

Para la sociedad, porque favorece la sostenibilidad medioambiental y permite avanzar en la plena inclusión, favoreciendo la integración de colectivos vulnerables. También es significativo destacar su importancia en los objetivos de favorecer la población en los ámbitos rurales con mayores dificultades de movilidad.

Estamos, por tanto, ante nuevos escenarios que exigen una respuesta y un replanteamiento colectivo general. Todos predecíamos que la década que iniciábamos iba a traer grandes retos y transformaciones, pero todas las previsiones han saltado por los aires. Comienza el gran desafío.