



**48,8%** de los trabajadores que mantuvieron su actividad durante el confinamiento lo hicieron a distancia



Un trabajador en casa, en una de las imágenes habituales del confinamiento

LA LEY

**Los escollos del nuevo modelo**

Dos son los escollos que estos días frenan la tramitación y aprobación de la ley del teletrabajo que impulsa el Gobierno de Pedro Sánchez: el mínimo de la jornada fuera de las instalaciones de la empresa que determine la situación de trabajo a distancia y la reversibilidad de un acuerdo que, en cualquier caso, será individual aunque esté recogido en los convenios laborales. Los sindicatos presentes en la mesa de negociación han renunciado al 20% de jornada para situar en el 30% la barrera que marque el teletrabajo. Es decir, se podría considerar en situación de trabajo a distancia, por ejemplo, quien ejerciese su labor fuera de la empresa a partir de un día y medio en una semana laboral de cinco días. En cuanto a la reversibilidad voluntaria del teletrabajo, las patronales exigen un margen para no tener que disponer de la capacidad de acoger a los trabajadores de retorno cuando su gran contrapartida por el teletrabajo es la liberación de espacios, infraestructuras y gastos fijos de suministros.

Un estudio del Banco de España determina que a la espera de este nuevo marco legal, sólo podrían realizarse a distancia poco más del 30% de los empleos. El Instituto Nacional de Estadística y Eurofound, por su parte, determinaron que antes de la situación de excepcionalidad de la pandemia, sólo el 27% de las empresas españolas estaban dispuestas a permitir el teletrabajo y sólo lo habían aceptado un 15%, frente al 40% que se da, por ejemplo, en Estados Unidos.

**15%**

**Empresas favorables**  
 Antes de la pandemia, una minoría de las sociedades españolas tenía empleados fuera de sus instalaciones, frente al 40% de las estadounidenses

**Teletrabajar tras la pandemia**

A la espera de una ley específica, trabajador y empresa deben pactar de forma individual el trabajo a distancia

**Ramón Álvarez**  
 El estado de alarma decretado en marzo por el Gobierno envió a trabajar a casa, prácticamente de un día para otro, a casi la mitad de los trabajadores: un 48,8%, según los datos del INE. El teletrabajo se convirtió durante el confinamiento en una práctica habitual en un país donde, según los datos del banco de España, sólo acostumbraban a realizarlo con alguna regularidad un 7,5% de los trabajadores, incluidos autónomos y asalariados. Cuando la media europea se situaba en el 13,5%. Desde entonces, todos los estudios que se han venido haciendo sobre este nuevo modelo laboral indican que el teletrabajo había llegado para quedarse, tanto por sus buenos resultados como por el esfuerzo que las empresas han dedicado a su implementación. Sin embargo, la próxima expiración

del decreto ley que recomienda su preferencia frente a la actividad presencial y prima la conciliación familiar con motivo de la pandemia –está vigente hasta el 21 de septiembre– como el retorno de la actividad escolar vuelven a abrir el debate sobre el teletrabajo. Tras las medidas de excepción... ¿puede teletrabajar quien quiera y esté en disposición de hacerlo? ¿Puede negarse al mantenimiento de este modelo cualquiera de las partes? ¿La empresa debe sufragar los gastos que produzca este nuevo modelo laboral? El Gobierno ultima una ley específica sobre la materia que estos días trata de consensuar con los agentes sociales, aunque a la espera de su aprobación –por vía de urgencia o con el correspondiente trámite parlamentario que dilatará el proceso– tanto trabajadores como empresarios disponen de un

marco normativo que fija las reglas de juego. Tanto el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo aprobado en el 2002 como la mención expresa a este modelo que recoge la reforma del Estatuto de los Trabajadores del 2012 reconocen el trabajo a distancia y fijan unas normas básicas para su reconocimiento y puesta en marcha. Asimismo, numerosos convenios de grandes empresas y muchos de los convenios autonómicos para el sector de oficinas y despachos –el más proclive al teletrabajo– reconocen esta modalidad laboral. A la espera de la ley que supere a todos estos reglamentos y normas, el teletrabajo lo puede solicitar o alentar cualquier trabajador o empleador siempre que la actividad laboral pueda realizarse fuera de las instalaciones de la empresa y se garantice al trabajador el mismo salario y categoría que si trabajase de forma presencial y cuente con las mismas oportunidades de formación y promoción que puedan tener los empleados presenciales. Sin embargo, en el período transcurrido desde la aprobación del Acuerdo Europeo y la reforma del Estatuto de los Trabajadores, diversas sentencias han creado la jurisprudencia que fija la voluntariedad de ambas partes en la adopción del teletrabajo. En particular la que CC.OO. ganó a una de las filiales de Telefónica y a su comité de empresa en la sala de lo social del Tribunal Supremo en el 2005, que reconoció el derecho de un trabajador del canal de ventas a no prestar sus servicios fuera de las oficinas corporativas. Es decir, en ningún caso puede ser una exigencia de la empresa o del trabajador. De ahí que el abogado laboralista Berenguer Tomás inste a las sociedades a establecer códigos o reglamentos internos donde se defina el teletrabajo y su implantación de acuerdo a la especificidad de la actividad y a alcanzar acuerdos personales al respecto. Además de consensuar con la representación de los trabajadores unos convenios laborales donde se fijen estas normas y su voluntariedad. “El teletrabajo no puede ser una imposición por ninguna de las partes y lo mejor es que esté bien definido para que cada uno sepa a qué atenerse”, señala. Dentro de esta definición hay dos aspectos que el marco actual define: que la empresa debe poner todos los medios para que el empleado pueda trabajar a distancia, lo que la obliga también a asumir esos costes de servicios que el trabajador no realiza en las instalaciones de la empresa, “en especial los referidos a la comunicación”, léase teléfono y datos. Por otra parte, también fija la “regularidad” que debe definir al trabajo a distancia, y que varias sentencias han interpretado como superior al 50% de la jornada laboral medida en semanas o meses. ●

**Este modelo laboral está regulado por un acuerdo europeo y la reforma del Estatuto de los Trabajadores**

**Una sentencia del Supremo del 2005 fijó que el teletrabajo siempre debe ser voluntario**