



EL TELETRABAJO DURANTE Y DESPUÉS DEL COVID-19

El trabajo a distancia o teletrabajo es una modalidad de esta tipo de contratos mediante el cual se establece que la actividad laboral desarrollada por el asalariado se realizará en el domicilio u otro lugar elegido por éste.

Los trabajadores en esta modalidad de empleo no sólo tienen los mismos derechos –y agregamos obligaciones, excepto de acudir a la sede física de la empresa– que los trabajadores presenciales y a una adecuada protección a la seguridad y su salud, especialmente en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales.

El poco aplicado artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), regula los principales aspectos de esta modalidad del contrato de trabajo. Decimos poco aplicado puesto que hasta la declaración del estado de alarma efectuado por el Gobierno, era de escasa aplicación, aunque conocimos casos de trabajadores que realizaban esta modalidad de forma internacional, eran contratados por una empresa extranjera y realizaban la labor desde sus respectivos hogares.

La crisis del COVID-19, ante el elevado número de expedientes de regulación de empleos (ERTE), abrió paso a esta modalidad como medio de salvaguardar los puestos de trabajos en empresas cuya apertura al público había sido vedada, pero, sin embargo, su actividad podía seguir desarrollándose –tal fue el caso de las gestorías y bufetes de abogados que intervinieron en la solicitud de los ERTE y otras gestiones a favor de empresas y trabajadores– sin dejar de cumplir la cuarentena ordenada por el real decreto que estableció el estado de alarma.

Fue así como el artículo 5 del RD-L 8/2020 de 17 de marzo lo estableció con carácter preferente pues permitía la continuidad de la actividad empresarial, siempre que la adopción de tal modalidad fuese técnicamente y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resultare proporcionado en términos monetarios, pero siempre teniéndolo como prioritario frente a los ERTE o a la reducción de la actividad empresarial.

Por demás, el artículo 6 del precitado real decreto ley, a pesar de regular el derecho del empleado a la adaptación del horario o a la reducción de jornada por circunstancias excepcionales derivadas de la prevención de propagación del



COVID-19, también estableció la modalidad del trabajo a distancia entre las alternativas para la adaptación de la jornada de trabajo.

Podemos así concluir que una modalidad de trabajo poca utilizada antes de la crisis del COVID-19, se convierte en una forma efectiva tanto para el empresario, pues impide el cese de su actividad, como para el trabajador porque no queda en la situación de suspensión de empleo.

Los presupuestos fácticos para que se pueda establecer el contrato de empleo a distancia son:

- Que se trate de un trabajador por cuenta ajena.
- Que la presencia física del trabajador no sea indispensable en la empresa ⁽¹⁾.
- Que existan los medios de comunicación y acceso del trabajador a los sistemas informatizados de la empresa.

La declaración del estado de alarma, concretamente el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, quizás ante el volumen inusitado de las solicitudes de regulación de empleo que fueron presentadas a partir del 14 de marzo, estableció como preferente esta modalidad de empleo, siempre y cuando si ello fuere técnica y razonablemente posible y resultare proporcionado para la empresa el esfuerzo de adaptación.

En compensación de lo anterior y ante la inminente posibilidad de que el riesgo de infección –que se trata de evitar a toda costa– que pudiera correr el trabajador, la misma norma estableció que una autoevaluación de tal riesgo por parte del empleado era suficiente para optar por dicha modalidad de trabajo, pues tiene los mismo efectos a la evaluación de riesgo que prevé el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además de esa autoevaluación el citado Real Decreto-ley estableció en el artículo 6 el trabajo a distancia como uno de los medios a los que podía optar los trabajadores que acreditaran deberes de cuidado respecto al cónyuge (inclusive la pareja de hecho) o de cualquier otro familiar dentro del segundo grado de consanguinidad por alguna de las circunstancias excepcionales siguientes:

- Que por razones de la edad, enfermedad o discapacidad las personas antes indicadas precisen cuidado personal y directo a consecuencia directa del

¹ Sin perjuicio de que pueda requerirse su presencia para temas puntuales.



COVID-19, independientemente de que las personas a cuidar ejerzan o no una actividad lucrativa.

- Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquiera otra naturaleza que dispensaren atención a las personas por las cuales se opta a la reducción de jornada, adaptación de jornada o teletrabajo.
- Cuando la persona que habitualmente cuida al cónyuge, pareja de hecho o familiar, no pudiere seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19⁽²⁾.

Estas opciones del trabajador, a tenor de lo establecido en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, se mantendrán vigentes durante los **dos meses posteriores al cumplimiento del fin de la vigencia de la declaración de estado de alarma**, sin perjuicio de las **prórrogas adicionales** que pueda decretar el Gobierno; lo que se traduce que el trabajador por cuenta ajena cuya presencia en las instalaciones de la empresa no se indispensable, podrá optar por el teletrabajo hasta por los dos meses posteriores a la vigencia de declaración del estado de alarma y la empresa deberá aceptarlo.

² Estas causales, a nuestro juicio son a título meramente enunciativo.



Artículo del 1/06/2020

El artículo 5 del RD-L 8/2020 de 17 de marzo instituye como preferente el teletrabajo; no obstante tal opción se torna ineludible –al igual que la adaptación o reducción de jornada– cuando el trabajador tenga a su cuidado el cónyuge o, en su caso, la pareja de hecho, o a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad que:

- Por razones de edad, enfermedad o discapacidad precisen de cuidado especial, sin importar si la persona que requiere el cuidado desempeñe una actividad lucrativa.
- Por cierre de colegios o instituciones análogas que dispensare cuidado a las personas antes referidas efectuada por las autoridades gubernativas con base al COVID-19.
- Por la imposibilidad de la persona que cuida al cónyuge, pareja de hecho o familiar de seguir prestando el servicio por motivos del COVID-19.

Estas opciones –adecuación o modificación de jornada y teletrabajo– es prerrogativa –DRAE: Privilegio, gracia o exención que se concede a alguien para que goce de ello, anejo regularmente a una dignidad, empleo o cargo– cuya implantación corresponde al trabajador tanto en alcance y contenido pero debe ser justificada, razonable y proporcionada a las necesidades de cuidado y las necesidades concretas de la empresa. Creemos así que la opción del teletrabajo es una opción que estando justificada, es razonable y proporcionada a las necesidades de la empresa –pues si bien no concurre a la oficina, porque no es imprescindible su presencia, labora la jornada completa– y a las labores de cuidado que debe dispensar el trabajador a su consorte, pareja de hecho o familiar que lo precisa.

Que rija el Estado de Derecho