

El Teletrabajo: de remedio puntual a solución de normalidad

En el ámbito laboral, uno de los aspectos que se ha visto afectado por la Covid-19 ha sido el de la forma de prestación del trabajo.

La expansión de la pandemia y las necesarias medidas de contención que hubieron de adoptarse determinaron el recurso masivo a medidas de flexibilización de la prestación laboral, permitiendo que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

En esta promoción de entornos de trabajo favorables que obligaba la pandemia, por razones sanitarias, el teletrabajo ha sido una medida fundamental que ha permitido que muchas empresas y personas trabajadoras pudieran mantener su actividad durante la crisis, ayudando a la sociedad a superar esta difícil situación.

Este cambio que se ha ido operando en la forma de prestar la relación laboral, también ha estado muy presente en el quehacer cotidiano del Defensor del Pueblo Andaluz en el año 2020. Tanto por las medidas de índole interna que ha debido adoptar para asegurar el normal funcionamiento de la Institución, como por las numerosas quejas que se han recibido relacionadas con esta modalidad de prestación de la actividad laboral en los ámbitos público y privado.

Quejas relacionadas, por un lado, con el derecho a teletrabajar durante el estado de alarma, al considerar que la actividad presencial implicaba un alto riesgo de contagio y, por otro, con los derechos que corresponden al personal del sector público que desempeña su actividad profesional a través del trabajo a distancia y el teletrabajo y que traían causa de la ausencia de regulación de esta modalidad de prestación laboral.

Hasta la llegada de la Covid-19, el teletrabajo era una modalidad poco extendida en nuestro país. Sin embargo, según un reciente estudio de Eurofound, a lo largo de esta crisis han empezado a teletrabajar hasta un 30,2% de los ocupados en España, y la tendencia actual apunta a mantener porcentajes altos de trabajo a distancia, ya sea de forma telemática exclusivamente, o de forma mixta, combinando el teletrabajo y la actividad presencial.

A partir de aquí, el trabajo a distancia y el teletrabajo pasan a convertirse en una nueva modalidad de organización y estructuración del trabajo que aporta beneficios de toda índole. No obstante, su implantación definitiva también planteaba algunos problemas importantes que urgían su regulación inmediata al afectar a aspectos esenciales de la relación laboral y de la esfera de derechos y deberes de las personas trabajadoras. Y, así lo pusimos de manifiesto a la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el personal a su servicio.

Este desafío ha tenido una pronta respuesta por parte de los poderes públicos que, en pocos meses, han llevado a cabo las negociaciones correspondientes con los agentes sociales para acordar la necesaria regulación del teletrabajo.

Para ello, se parte del Acuerdo Marco promovido por el Consejo Europeo, que invitó a los interlocutores sociales, en el año 2002, a negociar acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Sobre estos ejes, el acuerdo adoptado se ha plasmado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que proporciona una regulación razonable, transversal e integrada de esta materia. Esta regulación, igualmente imprescindible en el ámbito público por las mismas razones, se complementa con Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Por lo que se refiere al ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, esta regulación tiene su plasmación en el Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de dicha Administración, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, aprobado por Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública.

Esperamos que este proceso supere definitivamente las resistencias a la implantación definitiva de esta modalidad de la prestación laboral, que se ha demostrado como útil y adecuada a nuestra realidad económica y social, que permita modernizar la organización del trabajo en el ámbito de las empresas y la Administración, en un marco en el que queden plenamente garantizados los derechos de las personas trabajadoras.

Más información en Informe Anual 2020. Capítulo 1.5. Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social, epígrafe 1.5.2.7.3