

Medidas para instaurar el teletrabajo:

¿Qué controles puedo establecer y cómo?

El desarrollo de la Sociedad de la Información ha supuesto una nueva manera de relacionarnos, afectando a todos los campos y el laboral no es una excepción. Antes de analizar las principales características de este concepto, hay que destacar que el teletrabajo es una gran oportunidad para todos. Esta nueva forma de organización del trabajo facilita el acceso a colectivos que hasta ahora tenían difi-

cultades de integración laboral como puede ser el caso de personas con movilidad reducida o aquellas que viven en zonas con pocas oportunidades laborales. Además, el teletrabajo se configura como un instrumento facilitador de la conciliación de la vida personal y familiar en una sociedad como la nuestra en la que las interminables jornadas laborales están planteando un serio problema para el cuidado de nuestros hijos y mayores.



COMENTE ESTE
ARTÍCULO EN

www.capitalhumano.es

En estos momentos, se está barajando el teletrabajo como una medida de ahorro de costes para las compañías, como herramienta para salir de la crisis, y como una fórmula para la conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, qué aspectos debemos que tener en cuenta para poder teletrabajar y cómo preservar la información de la empresa y el seguimiento y control de la actividad laboral sin vulnerar la privacidad del empleado.

Olga María Martínez Rodríguez, Gerente de Appicalia

Deben cumplirse dos premisas el empleo significativo de equipos informáticos y que el porcentaje de la jornada laboral sea superior o igual al 20%. En concreto, en España el teletrabajo representa el 8% frente al 15% de EE.UU. o el 17% de Finlandia. Una de las razones de esta diferencia es que en nuestro país está muy arraigada la cultura de “presencialidad”, y esta nueva alternativa exige para el empresario un nuevo estilo de liderazgo y una

manera diferente de valorar al trabajador basada en el rendimiento y la productividad.

QUÉ ES EL TELETRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo lo define como “la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina >

- central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

Para hablar de teletrabajo deben cumplirse dos premisas básicas, en primer lugar, es necesaria el empleo significativo y predominante de equipos informáticos y telecomunicaciones,-esto hace que los puestos de trabajos susceptibles de ser desarrollados bajo este régimen estén relacionados con tareas relativas al tratamiento de la información-, y, en segundo lugar, que el porcentaje de la jornada laboral realizado fuera del centro de trabajo sea relevante. La doctrina lo estima en un tiempo superior o igual al 20%.

Nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con una legislación específica en materia de teletrabajo. La única alusión la tenemos en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que regula el “trabajo a domicilio”. Los Convenios Colectivos a falta de una regulación específica deberán delimitar los aspectos más significativos de esta nueva forma de entender el trabajo.

EL CONTRATO LABORAL EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO

En consecuencia, al desarrollo de un puesto de trabajo en régimen de teletrabajo le son aplicables las reglas generales de los contratos de trabajo, pero debido a los medios específicos que se emplean sería necesario tener en cuenta una serie de aspectos.

Uno de los principales es cómo delimitar la jornada laboral, ya que ésta configura muchos aspectos del régimen del trabajador en nuestro Derecho Laboral, como pueden ser el salario,-que se configura en base a un número de horas trabajadas-, las vacaciones,- que se establecen en proporción al tiempo de trabajo-,etc. Sería conveniente pactar un número de horas diarias o semanales, pero no hay que olvidar que lo que interesa en el teletrabajo no son el número de horas trabajadas, sino el cumplimiento de los objetivos marcados. También es importante fijar los momentos del día en el que el trabajador debe estar disponible para la empresa, la falta de concreción tendría como consecuencia que el trabajador esté constantemente preocupado por estar localizable en cada momento, limitando su libertad y quedando desvirtuados los beneficios del teletrabajo.

Otro aspecto fundamental es delimitar las condiciones mínimas que debe reunir el lugar del trabajo. Esto es especialmente importante en el caso del teletrabajo desarrollado en el domicilio del trabajador. Si es necesario realizar una inversión económica para acondicionar el domicilio del trabajador, será necesario delimitar qué costes va a soportar el empresario y cuáles soportará el trabajador. Otro aspecto importante es determinar quién instala y se ocupa del mantenimiento de los equipos informáticos y quién se encarga de la resolución de las averías o incidencias que puedan producirse.

En cuanto a los complementos salariales, en el teletrabajo no tienen sentido los complementos por puntualidad y asistencia, por lo que se tendrán en cuenta complementos basados en el rendimiento y productividad o puesta a disposición (“teledisponibilidad”).

También sería necesario delimitar cómo concluir con la situación de teletrabajo, ya que si éste no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, es reversible y no implicaría la finalización de la relación laboral.

PECULIARIDADES

Las características especiales del teletrabajo y los medios empleados exigen cláusulas contractuales especiales relacionadas con la protección de la propiedad de la empresa sobre el trabajo realizado por el trabajador. Además, es necesario concretar cómo puede el empresario ejercitar su deber de seguimiento sin menoscabar el derecho a la intimidad del trabajador.

En cuanto al primer tema, las cláusulas contractuales especiales que deberían integrar el contrato laboral





de un teletrabajador, serían las relativas a la protección de la propiedad intelectual -pactando que la propiedad del trabajo desarrollado por el teletrabajador es de la empresa-, las cláusulas de exclusividad -que deberían ir acompañadas de una retribución económica-, cláusulas de confidencialidad y secreto -garantizando la confidencialidad y secreto de la información conocida por el trabajador como consecuencia de la prestación laboral-, o cláusulas relativas a la protección de datos de carácter personal.

Llegados a este último punto, el empresario estaría obligado a facilitar al trabajador la adopción de las medidas de seguridad establecidas en el Reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, necesarias para garantizar la protección de los datos personales que pudiesen ser tratados como consecuencia de la prestación laboral.

En cuanto al segundo aspecto, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales...”. Este tipo de medidas tendrá como límite el respeto al derecho a la intimidad del trabajador. Afortunadamente, nuestro ordenamiento jurídico protege la intimidad y privacidad de las personas físicas a través de varias leyes y normas entre las que destaca la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, contemplando sanciones de un alto valor económico ante un incumplimiento de sus disposiciones.

Las Tecnologías de la Información permiten ejercer un seguimiento a distancia del trabajador. Vamos a ver qué tipos de controles se suelen establecer y cuáles son las limitaciones legales a cada uno de ellos.

El control de llamadas es lícito siempre y cuando se sea proporcionado y se controlen exclusivamente las llamadas de carácter profesional. En todo caso, el trabajador deberá siempre estar informado de la existencia de este control.

El control del correo electrónico y del uso de Internet también es lícito, ya que los medios informáticos son propiedad de la empresa y no deben ser utilizados para uso personal, pero como en el caso anterior, debe ser proporcionado, -es decir cuando el empresario tenga sospechas fundadas de que se puede estar cometiendo una irregularidad-, y además debe haberse informado al trabajador.

En cuanto a la instalación de videocámaras, solo sería lícito en los supuestos en que fuese necesario para asegurar los bienes de la empresa. En aquellos supuestos en los

que el control pudiese ser ejercido por un medio menos invasivo, se optaría por esta opción. En caso contrario, las videocámaras deberían ser instaladas en lugares donde no se desarrolle vida familiar y la conexión debería ser realizada durante las horas en las que se está trabajando.

VENTAJAS E INCONVENIENTES

Como toda realidad, el teletrabajo tiene ventajas e inconvenientes y optar por este régimen de trabajo dependerá en gran medida de las prioridades y necesidades de cada individuo. El teletrabajo es una opción más que no excluye las formas de trabajo tradicionales basadas en la presencialidad.

Los principales inconvenientes del teletrabajo desde el punto de vista del trabajador pueden ser el aislamiento personal, la dificultad para separar la vida personal o familiar, la asunción de costes, la pérdida de privacidad o la explotación al tener que estar todo el día disponible. Todo esto se puede evitar a través de un adecuado contrato laboral en el que se concreten todos estos aspectos.

Los inconvenientes desde el punto de vista del empresario pueden ser el incremento de costes al tener que establecer una nueva forma de planificar el trabajo, la pérdida de trabajo en equipo, la dificultad para preservar la confidencialidad de su información o la complejidad para hacer a los trabajadores partícipes de la empresa. Sería necesario analizar cómo poder conseguir la motivación y el compromiso desde la distancia, no olvidemos que la calidad es más importante que la cantidad.

En cuanto a las ventajas desde la posición del trabajador podría ser la flexibilidad en la distribución del tiempo, evitar los tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, incremento de las posibilidades de acceso en condiciones de igualdad a colectivos con dificultades. Pero para disfrutar de estas ventajas el trabajador debería imponerse una fuerte disciplina trabajando desde la responsabilidad.

Para la empresa podría suponer la posibilidad de subcontratar personal cualificado con independencia de su residencia, una disminución de costes en oficinas y equipamiento o un incremento de productividad al tener personal más motivado.

En definitiva, la opción del teletrabajo es una alternativa que ambas partes tendrán que valorar. En todo momento será necesaria la implicación de empresa y trabajador y supone una fuerte inversión en tecnologías y en disciplina que deben estar dispuestos a asumir. ■