

Historia y comunicación social

ISSN-e: 1988-3056

 EDICIONES
COMPLUTENSE<https://dx.doi.org/10.5209/hics.74237>

Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia

Paula Ruiz Torres¹

Recibido: 09 de enero de 2021 / Aceptado: 29 de enero de 2021

Resumen. La Covid-19 es la penúltima de las pandemias que ha sufrido la humanidad a lo largo de su historia. Ha afectado a todos los estratos socioeconómicos y ha repercutido en la concepción tradicional del sistema de relaciones laborales. Por otro lado, se ha detectado la proliferación de campañas de desinformación cuyo principal escenario han sido, aunque no exclusivamente, las redes sociales, que han generado debates sobre los beneficiarios de la divulgación de información falsa, fake news o bulos, además de contribuir al cuestionamiento constante de la información oficial. En España, se ha implantado un modelo organizativo de prestación de servicios infrautilizado por el tejido productivo antes del confinamiento, cambiando la mentalidad del mismo al aumentar su productividad y reducir los costes. El teletrabajo acaba de ser regulado en España y la normativa deja en manos de la negociación colectiva aspectos sensibles. Por ello, es necesario analizar los elementos susceptibles de negociación colectiva y proponer pautas que permitan que la negociación y mejora de los citados aspectos hagan que el teletrabajo sea de calidad.

Palabras clave: Covid-19; pandemia; teletrabajo; fake news; profesionales.

[en] Covid-19: Telework in times of pandemic

Abstract. Covid-19 is the penultimate of the pandemics that humanity has suffered throughout its history. It has affected all socio-economic strata and has had an impact on the traditional notion of the labour relations system. On the other hand, the proliferation of disinformation campaigns has been detected, which main, although not exclusive, scenario has been social media, that have generated debates about the beneficiaries of the dissemination of false information, fake news, as well as contributing to the constant questioning of official information. In Spain, an organisational model of service provision underused by companies before the lockdown has been implemented. It has changed the mentality of businesses as it has proven to increase productivity and reduce costs. Telework has just been regulated in Spain and the law leaves sensitive aspects to collective bargaining. Therefore, it is necessary to analyse the elements liable to be negotiated to collective bargaining and to propose guidelines that allow for a good negotiation and improvement of these aspects to make teleworking a quality one.

Keyword: Covid-19; pandemic; telework; fake news; professionals.

Sumario. 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Estado de la cuestión. 4. Comunicación durante la pandemia. 5. El teletrabajo y/o trabajo a distancia. 5.1. Definición. 5.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo. 5.3. ¿Qué ha supuesto el Real Decreto Ley 28/2020? 6. Propuestas para la negociación colectiva. 6.1. Firma de acuerdo. 6.2. Formación antes y durante el teletrabajo. 6.3. Equipos, medios y herramientas. 6.4. Abono y compensación de gastos. 6.5. Prevención de riesgos y salud laboral. 6.6. Derechos sindicales. 7. Conclusiones. 8. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Ruiz Torres, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia de la comunicación social* 26, Número especial, 11-18

1. Introducción

La declaración del estado de alarma provocada por la crisis sanitaria mundial derivada de la Covid-19 obligó a adoptar una serie de medidas extraordinarias y urgentes que preservaran la salud de la población y la continuidad de la actividad empresarial. Entre las disposiciones, se incluyó la recomendación de dar prioridad, siempre que la situación lo permitiera, a la forma organizativa de prestación de servicios denominada *teletrabajo y/o trabajo a distancia* (Real Decreto Ley 463/2020, de 14 de marzo).

¹ Instituto de Investigaciones Feministas
<https://orcid.org/0000-0003-1322-9261>
Email: ruiztorrespaula@gmail.com

Con anterioridad al confinamiento, el *teletrabajo* no tenía apenas implantación en España, llegando a un 6,7% de las personas trabajadoras en 2017, muy por debajo de la media de la Unión Europea, que era del 17% (OIT y Eurofound, 2017: 19) y tan solo el 4,9% de los convenios colectivos firmados en 2019 recogían esta modalidad de prestación de servicios (UGT, 2020).

Las epidemias han amenazado a la humanidad sistemáticamente y han alterado las estructuras geopolíticas, han cambiado sistemas económicos e incluso han desafiado la supervivencia de pueblos enteros (Alcamí y López, 2020: 14).

La pandemia ha afectado de manera global los cimientos del capitalismo y ha tambaleado la seguridad de los mercados que, anteriormente, tenía prioridad frente a la seguridad de los empleos.

Además, puesto que hemos pasado de la era informativa a la comunicativa, uno de los aspectos que se mencionan es la gestión que se ha hecho de la información por parte de los medios de comunicación, en general, y de las redes sociales, de manera particular.

La información y desinformación han puesto en jaque la estabilidad de una sociedad ya abrumada por el desconocimiento de un entorno que se antojaba hostil y letal. Los meses en los que la información ha sido cuestionada continuamente ha transformado el estilo de vida e incluso el tejido productivo del país, así como la capacidad política de ofrecer soluciones adaptadas a las circunstancias en tiempo y forma. Apuntar, también, que estos meses hemos sido testigos del complejo vínculo entre la velocidad a la que ha avanzado la ciencia y la forma en la que los medios de comunicación lo han transmitido (López-Goñi, 2020: 12).

La información ha constatado las deficiencias de un sistema sanitario moribundo desde hace años como consecuencia de los recortes en inversión pública que se han producido en los últimos años. La desinformación, por otro lado, ha demostrado que gobernar bien es importante, pero no lo es menos comunicar bien para tranquilizar a la población.

En el ámbito laboral, el modelo organizativo tradicional de relaciones laborales también está viendo ahora cambios inimaginables a principios de 2020. Casi el 40% de las personas ocupadas en la Unión Europea empezaron a teletrabajar a raíz de la crisis sanitaria global (Eurofound, 2020). La implementación definitiva del teletrabajo se ha producido como consecuencia de la pandemia y ha demostrado ser altamente rentable para las empresas con lo que, unido al uso de las nuevas tecnologías de telecomunicaciones, el teletrabajo posee un gran potencial de cara a las actuales y futuras relaciones laborales (UGTb, 2020: 9).

El teletrabajo se ha impuesto en los últimos meses como consecuencia del confinamiento que ha conllevado el intento de contención de la pandemia. Ni empresas ni personas trabajadoras estaban preparadas para adaptarse sin periodo de transición a la situación tan extrema que ha ocasionado la situación sanitaria y el estrés ocasionado por todo lo que ha implicado teletrabajar, en muchos casos, sin medios de la empresa, sin formación, sin prevención de riesgos laborales y sin apenas vinculación con el exterior.

Además, el aislamiento sufrido por las personas teletrabajadoras, que puede conducir a padecer enfermedades psicosociales, falta de desconexión digital, ausencia de límites entre la vida laboral y personal o falta de vinculación con la empresa, podrían considerarse como elementos inherentes a esta forma de prestación de servicios, que, sumadas todas estas circunstancias, a la situación de aislamiento que ha provocado la Covid-19, puede generar, aún mayor situación de vulnerabilidad y exposición a los riesgos psicosociales (Pirés, 2020).

Asimismo, será necesario hablar del estrés añadido que ha supuesto para la mujer la “triple tarea (frente a la clásica doble tarea). La doble tarea de la mujer “trabajo-casa” se ha convertido en una tercera que es la acción simultánea de ambas, que incrementan las exigencias de atención y de carga mental” (Llaneza, 2020).

2. Metodología

En este artículo se presenta información estructurada en relación con dos temas: la información proporcionada por los medios de comunicación sobre la pandemia, así como el efecto que ha tenido sobre la celeridad a la que se ha debido legislar el teletrabajo y el resultado de esa regulación.

Este estudio se ha basado en un análisis de la literatura internacional de los últimos años, en general, y de los últimos meses, en particular, obtenida mediante la investigación en motores de búsqueda Dialnet Plus, Ebsco y Google Scholar, según tesauros reconocidos, en inglés y en español, así como mediante la consulta de revistas y manuales especializados, informes internacionales en relación con el efecto de la Covid-19 sobre la organización de la prestación de servicios denominada teletrabajo y/o trabajo a distancia, la legislación vigente (RD-Ley 28/2020), así como las condiciones laborales que se derivan de la misma y que afectan, fundamentalmente, a las profesionales cualificadas de los grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-08) que, en España, suponen, aproximadamente, el 35% de la población activa (INE, 2020).

Asimismo, se han tenido en cuenta textos periodísticos que ofrecen análisis de los principales cambios laborales que se han producido durante los meses de confinamiento, teniendo en cuenta que, dada la rápida

implantación de este modelo organizativo de las relaciones laborales, no han tenido tiempo de incorporarlos a revistas académicas que recojan las publicaciones de estas investigaciones. Del mismo modo, se han consultado publicaciones digitales que resultan de interés para el presente estudio, obteniéndose 39 referencias.

3. Estado de la cuestión

Durante los últimos meses, la desinformación ha sido, a la vez que las noticias relativas a la Covid-19, la protagonista indiscutible de disputas sociales y políticas, llevando a los diferentes partidos a reprocharse mutuamente la difusión de noticias falsas (*El País*, 2000).

Puesto que la pandemia ha incidido en el país a todos los niveles, el acceso a la información o la recepción de desinformación ha sido de sumo interés porque, en función de un escenario u otro, la reacción de la ciudadanía era amable o crispada contra los dirigentes, hasta tal punto que la Organización Mundial de la Salud alertó sobre la “infodemia” en referencia a la manipulación, descontextualización y fabricación de teorías conspiratorias en lo relativo a la pandemia (OMS, 2020).

La información relativa a la situación de emergencia sanitaria conllevó la prórroga del estado de alarma y la adopción del teletrabajo o trabajo a distancia como método de preservar la salud y continuar con la actividad económica.

Apenas dos años antes de la declaración del estado de alarma derivado del estado de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19, en España, solo un 12 % de las personas empleadas teletrabajaban al menos una vez a la semana, mientras que la media de la UE28 era del 13%, situándose Reino Unido (20%), Francia (16%) y Alemania (13%) a la cabeza de las principales economías europeas (ONTSI, 2020:4).

Las posibilidades de acogerse a esta “forma de modernizar la organización del trabajo” (AENC, 2012) se han elevado al 22,3 % y, según algunas encuestas, incluso este porcentaje se habría superado hasta alcanzarse un 34 % de personas teletrabajando durante las semanas de confinamiento por la crisis del COVID-19 (Peiró y Soler, 2020).

Con anterioridad a la pandemia, únicamente el 13% de las empresas españolas apostaban por esta forma organizativa de trabajo (Autores varios, 2019: 18).

La presencialidad y el presencialismo son algunas de las características de la idiosincrasia empresarial española (De Las Heras García, 2016: 43) y, quizás por ello, no se había dado un desarrollo similar al de otros países europeos con anterioridad a la Covid-19. También hay que tener en cuenta que la estructura productiva de España y el tipo de actividad no permiten clasificar una amplia mayoría de puestos de trabajo como teletrabajables (UGTb, 2020). Es innegable que las diferentes formas de organizar la actividad laboral no pueden dejar de evolucionar, puesto que son un reflejo de los cambios que se producen en nuestra sociedad (Autores varios, 2019: 13).

En este sentido, la situación marcada por la pandemia no ha sido una excepción y ha cambiado la forma de vivir, relacionarnos y trabajar. El teletrabajo, unido a la crisis actual, a la globalización y la digitalización que, como megatendencias mundiales han marcado el cambio acelerado en los últimos años. Estos factores han contribuido a que el teletrabajo se convierta en una forma de organizativa de trabajo eficaz, con menores costos fijos y mayor flexibilidad en la adaptación de las empresas a las necesidades del mercado (Civit y March, 2000).

4. Comunicación durante la pandemia

El impacto de la Covid-19 ha repercutido también sobre los medios de comunicación. Estamos ante una crisis sanitaria cuya repercusión ha sido global y no ha dejado casi ninguna estructura económica, social, política o económica indemne.

A menudo, la pandemia ha servido como ariete en una lucha política donde las descalificaciones y acusaciones cruzadas han sido reflejadas a través de medios de comunicación tradicionales, pero, sobre todo, de redes sociales que no solo han contribuido a difundir información falsa relativa al coronavirus, sino también sobre asuntos políticos y gestión del gobierno.

Uno de los términos más empleados ha sido *fake news* (Quandt et al., 2019) y, aunque la realidad que refleja dista de ser novedosa (McKernon, 1925), sí lo es la repercusión que ha tenido a nivel social y el hecho de que se haya adoptado rápidamente como parte del lenguaje coloquial, periodístico y político.

La desinformación y difusión de información falsa siempre ha suscitado interés para los académicos de la comunicación (Galdón, 1994) y, en los meses de confinamiento severo ha afectado, específicamente, a temas relacionados con la Covid-19 (Brennen et al., 2020).

La realidad es que, por lo general, algunos de los temas objeto de tergiversación y manipulación, i.e., los relativos a la política y a la ciencia, suelen ser ignorados a favor de aquellos relacionados con el entretenimiento, pero las circunstancias no han sido las habituales y hasta este interés ha cambiado, haciendo que las *fake*

news o bulos sobre los temas mencionados anteriormente hayan sido más numerosos y hayan generado mayor impacto en la ciudadanía.

Como consecuencia de la creciente demanda de información y de la situación de emergencia sanitaria, las editoriales y productoras han innovado los formatos de cobertura de información (Casero, García y Muñoz, 2020) y han adoptado el teletrabajo como forma de prestación de servicios. Antes de la pandemia, solo 19,6% de los profesionales de la comunicación trabajaban desde sus domicilios frente al 44% durante el confinamiento (LeanFactor, 2020).

La evolución de la pandemia y la necesidad de intentar contener los contagios han llevado al gobierno y a las empresas a recomendar el teletrabajo como forma organizativa del empleo para todas las profesiones teletrabajables, como la periodística en muchos de sus perfiles profesionales, y, visto que la situación bajo la que se ha estado funcionando durante los últimos meses era del todo irregular, urgía que se negociara una norma que legislara y dotara de protección a las personas trabajadoras, las grandes perjudicadas de la desregulación previa a la ley de trabajo a distancia o teletrabajo (Real Decreto Ley 28/2020).

5. El teletrabajo y/o trabajo a distancia

5.1. Definición

Antes de la aprobación del Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia, existían algunos marcos normativos que ya definían, a nivel nacional y europeo, el régimen jurídico del teletrabajo y/o trabajo a distancia. En 1996 la OIT publicó el Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio (UGT, 2020), no ratificado por España, y la Recomendación núm. 184, donde se establecían niveles básicos de protección para las personas teletrabajadoras que, para que fueran consideradas como tales, tenían que prestar sus servicios en un espacio y tiempo no coincidente con el del empleador (Espín Sáez, 2014: 249).

En el año 2002, los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) firmaron el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) en Bruselas, revisado en 2005, aunque se trataba de un acuerdo con carácter dispositivo puesto que España no lo ratificó (UGT, 2020), dado que “su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción de derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal solo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación y, en esta materia, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes solo se comprometen a “promover la adaptación y el desarrollo” del Acuerdo Marco Europeo “a la realidad española” (STS 11 abril 2005 Rec. Núm. 143/2004) (UGT, 2020).

En España, el teletrabajo estaba regulado por el art. 13 ET que no hablaba de teletrabajo, sino de trabajo a distancia, entendido como “aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” (art. 13.1) y no hacía mención, como sí lo hacía el AEMT, al uso de sistemas electrónicos y telemáticos. El teletrabajo solo constituye una parte del concepto de trabajo a distancia y hay trabajo a distancia que no es teletrabajo y viceversa (Purcalla Bonilla y Preciado Domèch, 2013: 486).

Otras legislaciones aplicables a esta forma de realización del trabajo, que no constituye una modalidad de contratación, ni una relación laboral de carácter especial (UGT, 2020), son la Ley 31/1995 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD); la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD) y la normativa específica de la Covid-19, i.e., arts. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19 y el RDL 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (UGT, 2020).

5.2. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Pese a las reticencias de las empresas españolas a implementar el teletrabajo de manera generalizada, los estudios estimaban dos años antes de la pandemia que el 31% de las personas asalariadas con contratos indefinidos podrían trabajar desde su domicilio (Banco de España, 2019).

La pandemia confinó a un gran porcentaje de personas trabajadoras no esenciales y las obligó a teletrabajar, llegando a aumentar hasta el 29,2% de las personas teletrabajadoras, muy por encima de la media española, pero por debajo de la europea (36,5%) (Eurofound, 2020).

Desde el punto de vista de la persona teletrabajadora, se han detectado ventajas e inconvenientes. Entre las primeras se encuentra un aumento de la calidad del empleo, una mayor flexibilidad en la organización de la jornada y, en consecuencia, un aumento de la productividad (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020).

No obstante, hay que matizar que existen diferencias importantes por género, según los estudios, las mujeres tienden a invertir menos horas en el trabajo para poder compatibilizar su vida personal y laboral (Eurofound y OIT, 2017: 26).

Las desigualdades sociales y económicas de género existentes y los desafíos para la mujer se ven agravados por la crisis actual que exige que las empresas y otras organizaciones incluyan la perspectiva del género en la respuesta frente a la COVID-19 (ONU Mujeres, 2020). La herramienta más útil para ayudar a las personas trabajadoras a mantener el equilibrio entre su vida laboral y personal es gestionar a las personas teletrabajadoras en función de los resultados y no centrándose en el número de horas o en los horarios concretos en los que trabajan (OIT, 2020).

En cuanto a los inconvenientes se encuentra la carencia de materiales adecuados, así como un exceso de jornada laboral (Eurofound, 2020), la falta de comunicación, miedo, soledad y ausencia de colaboración (State of Remote Work, 2020).

Desde el punto de vista medioambiental, la disminución de desplazamientos reduce considerablemente la contaminación según lo establecido en la Carta Europea del Teletrabajo.

Las empresas han constatado que el teletrabajo puede ahorrar costes derivados de la reducción del absentismo, incremento de la productividad de entre un 5-25% debido al ahorro de tiempo no productivo (INE, 2020), de tiempo de transporte, menores costes de alquiler de espacio de oficina, de equipamiento de los centros de trabajo y mayor facilidad para contratar personal cualificado independientemente de dónde viva este, reduciendo gastos de personal puesto que aumenta la posibilidad de contratar en base a proyectos, con lo que disminuyen los gastos fijos (NTP 412).

El teletrabajo ha demostrado que es posible realizar un cambio de modelo organizativo que permita modernizar la empresa española y que dé satisfacción a la persona teletrabajadora y a la empresa, siempre y cuando se cumplan los requisitos de voluntariedad por ambas partes y en cumplimiento de la legalidad vigente (UGTb, 2020).

5.3. ¿Qué ha supuesto el Real Decreto-Ley 28/2020?

Las relaciones laborales durante la pandemia han estado desdibujadas y necesitaban una normativa que regulara el desempeño laboral de manera eficaz para dar cobertura al mayor número de personas trabajadoras posible en un nuevo mundo del trabajo altamente tecnificado y donde la Covid-19 ha venido a imponer el teletrabajo como forma preferente de prestación de servicios (*Real Decreto Ley 463/2020*, de 14 de marzo).

La nueva norma es fruto de la concertación social entre los agentes sociales y el gobierno y, por este motivo, se entiende la llamada a la negociación colectiva para “llenar el vacío normativo que existe, igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo”, puesto “que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios” (Sierra, 2020).

Lo primero que establece la normativa es la definición de trabajo a distancia regular, considerándose tal “aquel que se realice en el domicilio de la persona teletrabajadora, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación y durante un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses” (RDL 28/2020).

No obstante, las dos ideas principales sobre las que se articula toda la regulación del trabajo a distancia son, por una parte, su voluntariedad y, por otra, la equiparación de derechos de las personas trabajadoras a distancia con las personas trabajadoras que prestan su trabajo de forma presencial (De la Puebla, 2020).

Será en la negociación colectiva donde se regulen aspectos relativos al acceso a la modalidad de organización del trabajo a distancia, así como el derecho a la reversibilidad, a la formación, a la promoción profesional, entre otros.

Uno de los retos ante los que se enfrenta el teletrabajo es el no aumentar la brecha de género y la doble carga para las mujeres que se ha acentuado durante la pandemia (Farré y González, 2020).

Además, se menciona, explícitamente, la obligación empresarial en relación con la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género, evitando cualquier discriminación, directa o indirecta

6. Propuestas para la negociación colectiva

Puesto que, desde la aprobación de la norma en nuestro país, el desarrollo de la misma mediante la negociación colectiva es de vital importancia, es necesario aportar propuestas que puedan ser objeto de análisis para su incorporación a los mecanismos de negociación en el ámbito de las empresas.

6.1. Firma de acuerdo

Antes de comenzar a teletrabajar, la persona trabajadora y la empresa deberán suscribir un acuerdo previo fijando las condiciones en la que se va a proceder a prestar el servicio en modalidad de teletrabajo, garantizando

los mismos derechos a la persona que se acoge a esta forma de organización del trabajo que a la que está en sede empresarial, sin que se pueda dar menoscabo de sus condiciones laborales. Será reversible con la necesaria voluntad (acuerdo) entre las partes firmantes.

6.2. Formación antes y durante el teletrabajo

Es imprescindible que la persona teletrabajadora tenga garantizado el derecho a la formación con anterioridad a la firma del acuerdo de teletrabajo con el fin de que pueda cumplir con los requisitos del trabajo y no se le pueda despedir por falta de desempeño (De Castro, 2016: 95). Asimismo, no puede prohibírsele el acceso a formación que pueda suponer un avance en su carrera profesional, por lo que el acceso a la información en relación a posibles promociones debe estar siempre a su disposición.

6.3. Equipos, medios y herramientas

El artículo 11 de la ley de trabajo a distancia establece el derecho a que la empresa proporcione, instale y mantenga todos los equipos necesarios para poder teletrabajar, según figure en el inventario que se añadirá al acuerdo de trabajo a distancia y según los términos que se establezcan en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (UGTc, 2020) y no podrá exigir la utilización de dispositivos propiedad de la persona teletrabajadora.

6.4. Abono y compensación de gastos

Los gastos relacionados con los suministros deberán ser objeto de negociación colectiva que desarrollará este derecho, pero no podrá eliminarlo. Además, se recomendaría incluir otros aspectos retributivos en relación a la inalterabilidad del salario y los complementos salariales, así como la percepción de los mismos complementos en especie que se percibirían de estar trabajando en sede empresarial, como son los vales comida o abonos de transporte. No debe olvidarse que el empresario tendrá una reducción de consumos fijos y no puede achacárselos a la persona teletrabajadora (Tascón López, 2019).

6.5. Prevención y salud laboral

Proteger la salud y brindar seguridad a las personas teletrabajadoras es un elemento que debe desarrollarse en la negociación colectiva de manera taxativa. Existen dificultades a la hora de establecer y fijar el plan de prevención en un lugar diferente a los locales de la empresa porque, en primer lugar, está precisamente fuera de la empresa y, en segundo, porque si el teletrabajo se realiza en el domicilio, la persona trabajadora puede negarse al acceso a la misma para comprobar si se reúnen las condiciones adecuadas, acogiéndose al derecho constitucional que lo ampara que es la inviolabilidad del domicilio.

No obstante, si la persona se negara al acceso a su vivienda, se tendrá que llegar a un acuerdo en el que, mediante la firma de una declaración responsable, asuma los riesgos inherentes al teletrabajo en el domicilio y declare cumplir con la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales.

Además de los riesgos asociados a la ergonomía y ambiente, es necesario prestar atención a los riesgos psicosociales derivados de la falta de desconexión digital como es el tecnoestrés, la depresión o la ansiedad (NTP 412).

Hay algunas voces que proponen que se realice un reconocimiento médico en el que se valore el perfil de la persona solicitante de teletrabajo para poder prever posibles problemas de salud (Mella, 2015: 171).

6.6. Derechos sindicales

Los derechos colectivos deben permanecer inalterables y deben tener pleno acceso a las actividades organizadas o convocadas por la representación legal en defensa de sus intereses laborales. Con ello se persigue no contribuir al creciente individualismo de las relaciones laborales en un entorno cada vez más digitalizado (Rojo, 2019). Asimismo, debe quedar garantizado el derecho a voto en las elecciones sindicales para que se evite acabar con la promoción de intereses comunes (Álvarez, 2019).

7. Conclusiones

Durante la pandemia, el teletrabajo se ha instaurado como herramienta destinada a proteger la salud y preservar la economía. No obstante, la forma en la que se ha implementado ha estado desprovista de un marco normativo claro que fijara condiciones relativas a la prestación de servicios en una modalidad organizativa modernizadora y para la que ni la empresa ni las personas estaban adaptadas. A la luz de los resultados, parece que es un modelo que no solo va a permanecer, sino que aumentará y será objeto de mejora en la negociación colectiva.

El mundo del trabajo está en continuo cambio, no solo por la epidemia, sino por los procesos de globalización y digitalización que están haciendo que las fronteras desaparezcan. En este sentido, el teletrabajo está generando otros paradigmas empresariales e incluso beneficiando a zonas rurales y a personas que por sus circunstancias personales tendrían difícil acceso a un puesto de trabajo presencial (Lousada, 2011: 299).

La regulación del teletrabajo en España hará necesario que los negociadores hagan un esfuerzo importante porque está en sus manos que esta forma organizativa de trabajo sea un éxito o un fracaso.

8. Referencias bibliográficas

- Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2012).
- Alcami Pertejo, José y López-Collazo, Eduardo (2020): *Coronavirus ¿la última pandemia?* Madrid: Oberon, p. 14.
- Autores varios (2019): *El libro blanco del teletrabajo en España. Edición II. Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo*, Madrid: Fundación Más Familia.
- Álvarez Cuesta, Henar (2019): “Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, 118.
- Anghel, Brindusa; Cozzolino, Marianela y Lacuesta, Aitor (2020): *El teletrabajo en España*, Madrid, Banco de España Eurosistema, Artículos Analíticos.
- Brennen, J. Scott; Simon, Felix M.; Howard, Philip N.; Nielsen, Rasmus-Kleis (2020): “Types, sources, and claims of Covid-19 misinformation”. *Reuters Institute for the Study of Journalism Factsheet*, abril 2020, pp. 1-13. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/types-sources-and-claims-covid-19-misinformation>
- Buffer (2020): *State of remote work*, Informe, <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>.
- Casero Ripollés, A., Marcos García, S., y Alonso Muñoz, L. (2020): New Formats for Local Journalism in the *Era of Social Media and Big Data: From Transmedia to Storytelling*. En J. Vázquez Herrero, S. Direito-Rebollal, A. Silva-Rodríguez, X. López-García (Eds.), *Journalistic Metamorphosis* (pp. 69-83). Cham: Springer.
- Civit Alaminos, Cristina / March Merlos, Montserrat (2020): *Implantación del teletrabajo en la empresa*, Barcelona, Gestión 2000.
- De Castro Mejuto, Luis Fernando (2016): *La formación y promoción profesional en el teletrabajo, Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona: Aranzadi.
- De Las Heras García, Arancha (2016): *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid: CEF.
- De la Puebla Pinilla, Ana (2020): “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Revista Labos*, Vol. 1, n. 3, pp.4-11.
- El País* (2020): “Sánchez logra el apoyo del Congreso y convoca a un acuerdo nacional del que recela la oposición”, 9 abril. <https://cutt.ly/fyTKjJx>
- Eurofound (2020): *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound y OIT (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Ginebra: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.
- Farré Olalla, Lidia y González Luna, Libertad (2020): Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres, observatoriosociallacaixa.org, 23 de Septiembre de 2020.
- Galdón, Gabriel (1994): *Desinformación: método, aspectos y soluciones*. Pamplona: Eunsa.
- INE (2019): <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4492#!tabs-tabla>
- LeanFactor (2020): Sólo el 5% de los periodistas españoles podía disfrutar de trabajo flexible en casa u oficina antes de la pandemia. 14 de mayo de 2020. <https://leanfactor.net/solo-el-5-de-los-periodistas-espanoles-podia-disfrutar-de-trabajoflexible-casa-u-oficina-antes-de-la-pandemia/>
- López-Goñi, Ignacio (2020): “El coronavirus más mediático”, *Investigación y ciencia*, n. 523, pp. 12-14. <https://www.investigacionyciencia.es/files/53079.pdf>
- Lousada Arochena, José Fernando (2011): “El trabajo a domicilio y el teletrabajo”, *Revista Técnico Laboral*, 129.
- Llaneza Álvarez, Francisco Javier (2020): *Expertos en salud laboral analizan las claves para abordar los riesgos psicosociales tras el Covid-19*, Madrid, Affor Prevención Psicosocial.
- McKernon, Edward (1925): “Fake news and the public. How the press combats rumor, the market rigger, and the propagandist”. *Harper's magazine*: October 1925. <https://harpers.org/archive/1925/10/fake-news-and-the-public>
- Mella Méndez, Lourdes (2015): “La seguridad y salud en el trabajo”, en *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Cizur Menor: Aranzadi.
- NTP,412: Teletrabajo: criterios para su implantación.
- OIT (2020): Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, Ginebra, OIT.
- Organización Mundial de la Salud (2020): Novel coronavirus (2019-nCoV). Situation report – 13, 2 February. <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200202-sitrep-13-ncov-v3.pdf>
- ONTSI (2020): Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
- Pirés Fincato, Denise (2014): “Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial”, *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, 12.
- Purcalla Bonilla, Miguel Ángel y Preciado Domènech, Carlos Hugo (2013): “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Revista Actualidad Laboral*, 2.
- Quandt, Thorsten; Frischlich, Lena; Boberg, Svenja; Schatto-Eckrodt, Tim (2019). “Fake news”. *The international encyclopedia of journalism studies*, pp. 1-6. <https://doi.org/10.1002/9781118841570.iejs0128>

- Real Decreto-Ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.
- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Rojo Torrecilla, Eduardo (2019): “Cambios en el mundo del trabajo. El ejercicio de los derechos colectivos en el entorno empresarial digital y la adaptación sindical”, en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/cambios-en-el-mundo-deltrabajo-el.html>, 3 de junio de 2019.
- Salaverría, Ramón; Buslón, Nataly; López-Pan, Fernando; León, Bienvenido; López-Goñi, Ignacio; Erviti, María-Carmen (2020). “Desinformación en tiempos de pandemia: tipología de los bulos sobre la Covid-19”, *El profesional de la información*, v. 29, n. 3, e290315. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.15>
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2020): “Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020”, *Revista Cielo Laboral*.
- Tascón López, Rodrigo (2019): “El teletrabajo como forma de presente y de futuro de la prestación de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, Salamanca, XXIX Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- UGT (2020): El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y propuestas, UGT.
- UGT (2020b): La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Entorno, exposición y análisis, UGT.
- UGT (2020c): Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva, UGT.