

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia [BOE-A-2021-11472]

El pasado mes de julio de 2021, se aprobaba la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia que, como es sabido, es el resultado de la tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley del RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

Se trata de una norma legal que, sin incorporar apenas modificaciones respecto del contenido del decreto de urgencia, se presenta como regulación suficiente, transversal e integrada que da respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de las nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible; el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos; la promoción y la formación profesional; el ejercicio de derechos colectivos; los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso; la igualdad de oportunidades en el territorio; la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Pues bien, creo que lo primero que puede decirse respecto de tan ambiciosa presentación es que, del análisis de la ley, no cabe deducir que este conjunto de propósitos se vaya a alcanzar con facilidad en nuestro mercado de trabajo. Y es que, si algo debe criticarse respecto de la Ley 10/2021 o, mejor dicho, respecto de su proceso de tramitación parlamentaria es que no se hayan revisado muchos de los problemas que se pusieron sobre la mesa con el estudio analítico del RDL 28/2021 realizado desde diferentes sectores tanto profesionales como académicos.

Es cierto que el RDL 28/2020 era una norma que nacía, tal y como lo ha hecho el reciente RDL 32/2021, de 28 de diciembre, del consenso, del diálogo social, y esta forma de legislar debe valorarse desde luego de manera muy positiva. Es más, en este caso es especialmente importante porque la norma legal presenta un perfil muy característico respecto de su relación con la autonomía colectiva e individual. Y, por lo tanto, el papel de los agentes sociales en el desarrollo práctico y en la implementación a las relaciones de trabajo del contenido de la Ley 10/2021 va a resultar absolutamente esencial, teniendo en cuenta que el trabajo a distancia presenta ventajas, pero también inconvenientes que deberán valorarse a la hora de su puesta en práctica en los diferentes sectores de actividad y en las empresas.

No obstante, y teniendo en cuenta que el papel de los convenios colectivos va a ser determinante en esta materia, podemos reseñar los aspectos más destacables de la regulación legal. En primer lugar, cabe señalar lo complejo del ámbito de aplicación de la norma, que es limitado tanto desde la perspectiva del difícil concepto «trabajo

a distancia regular», como desde la perspectiva de la no cobertura legal del trabajo a distancia al que pueda recurrirse en el marco de la crisis sanitaria —es decir, el que en la práctica se está utilizando, tal y como demuestran las últimas estadísticas—. En segundo lugar, la ley impone como regla general la voluntariedad del trabajo a distancia para ambas partes, que deberán concertar por escrito un acuerdo individual, cuya regulación ha sido bastante cuestionada por su rigidez. En tercer lugar, la ley ha desarrollado de forma bastante novedosa la obligación empresarial de dotar de medios al trabajador y de compensar los gastos que pueda generar el trabajo a distancia: se exige la realización de un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios, así como de los gastos que esta modalidad pueda suponer en cada caso concreto, adquiriendo también en este punto la intervención de la negociación colectiva un papel primordial. En cuarto lugar, la norma regula específicamente el tiempo de trabajo en el trabajo a distancia, dado que, aunque no cabe desconocer en este punto la mayor flexibilidad que cabe predicar del desarrollo de la jornada laboral prestada a distancia, también es esencial, por una parte, delimitar el horario de prestación de servicios más o menos claros que se reflejará a través del oportuno registro diario. Y, por otra parte, insistir —y así lo hace la norma— en el derecho a la desconexión digital, cuya transgresión resulta bastante más evidente en la práctica cuando no se tienen horarios claramente delimitados y muy en especial en el contexto del teletrabajo. En quinto lugar, se desarrollan en la Ley 10/2021 las particularidades que presenta la aplicación de la normativa sobre seguridad y salud laboral en el trabajo a distancia, singularmente cuando el lugar designado por el trabajador para desarrollar la prestación laboral es su propio domicilio, lo que ocasionará una fricción entre el deber de protección que incumbe al empresario y el derecho fundamental del trabajador a la inviolabilidad de su domicilio. Por otro lado, también en materia de prevención de riesgos, la Ley 10/2021 impone al trabajador a distancia un particular deber de colaboración; concretamente, en la evaluación de los riesgos a los que está expuesto en su actividad laboral. En sexto lugar, regula la nueva norma las peculiaridades que presenta el ejercicio del poder de dirección y control en el trabajo a distancia, centrándose en las facultades empresariales de organización y vigilancia que, evidentemente, se ejercerán respetando los derechos fundamentales y que conducen en todo caso a la aplicación de la normativa general sobre protección de datos que la Ley 10/2021 incorpora en la regulación del trabajo a distancia, pero sin adaptar su contenido a las peculiaridades del trabajo a distancia. Los derechos colectivos son también regulados, en séptimo lugar, en la norma que comentamos, aunque esta regulación deja en el aire numerosas cuestiones y problemas aplicativos en aspectos como el encaje de los trabajadores a distancia en las estructuras representativas vigentes, los cauces comunicativos entre los representantes y sus representados o, en fin, la participación de estos trabajadores en la huelga y la negociación colectiva. Finalmente, en el plano procesal, la Ley 10/2021 incorpora una modalidad procesal en la LRJS, realizando algunas rectificaciones sobre el proceso ordinario laboral. El objeto de esta nueva modalidad procesal es muy específico y consiste en las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del

trabajo a distancia, con independencia de que se trate de una reclamación del trabajador desatendida por el empresario o, directamente, de una decisión empresarial que el trabajador quiere impugnar.

La nueva regulación, en fin, no será aplicable, como hemos dicho, al trabajo a distancia que se imponga por razón de la pandemia y esto hace que, de momento, no pueda hacerse una realista valoración de la misma desde una perspectiva práctica. En todo caso, las últimas cifras del uso del trabajo a distancia, tras las primeras olas de la pandemia, parece que vienen a decir que la ley no va a servir para promover esta forma de trabajar o, por decirlo de otro modo, no va a resultar una norma de intensa aplicación práctica. Y es que, según los datos recopilados por el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, la conclusión general es que los niveles de teletrabajo descienden. En el tercer trimestre del 2021, el porcentaje de ocupados que trabajaban desde su propio domicilio más de la mitad de los días era del 8 %, frente al 9,4 % del segundo trimestre de 2021 y del 11,2 % del primero. En perspectiva, la cifra actual es la más baja desde que se inició el confinamiento, que llegó a estar en el 16,2 % en el segundo trimestre de 2020. En todo caso, a pesar del descenso, hay que señalar que hoy el teletrabajo sigue siendo casi el doble del registrado antes de la pandemia, que era del 4,8 % en diciembre de 2019. Con estas cifras, parece que, cuando lleguemos al ansiado fin de la pandemia, España estará en niveles de trabajo a distancia que seguirán alejados de los porcentajes europeos. No sabemos si entonces volveremos en la Academia a plantear dudas sobre la razón de esta característica peculiar de nuestro mercado laboral. En todo caso, la inexistencia de una regulación no podrá ser un argumento, pero quizá sí podrá serlo el basado en la necesidad de reformar —de nuevo— algunas de las previsiones legales que plantean más interrogantes.

Mercedes LÓPEZ BALAGUER
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universitat de València
mercedes.lopez@uv.es