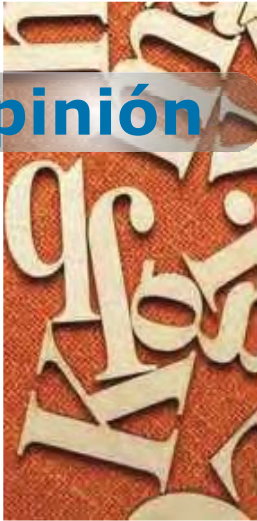


Opinión

¿La hora del teletrabajo?

«A veces estamos demasiado dispuestos a creer que el presente es el único estado de las cosas»

Marcel Proust, *En busca del tiempo perdido*, 1913

Hubo un viernes en el que todos fuimos a trabajar por última vez. Unos pocos días después millones trabajadores y funcionarios, sin apenas tomar conciencia de lo trascendental y duradero que sería este cambio, nos encontrábamos *teletrabajando* desde nuestros domicilios. Y aquí seguimos, no siendo previsible que la situación cambie hasta transcurridos tres meses desde la finalización del estado de alarma, que es el plazo previsto por el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, para la aplicación del actual carácter preferente de esta forma de trabajar, originalmente impuesto por el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo. El teletrabajo —o, más en general, el trabajo a distancia o, incluso, el trabajo desde casa— ha pasado así a asumir una importancia desconocida entre nosotros debido a la necesidad de hacer frente a la propagación incontrolada del virus COVID-19 a través del confinamiento de la población en sus domicilios, en ausencia de una vacuna, un tratamiento o un nivel de inmunidad colectiva suficiente.

A pesar de la pátina de modernidad con la que se lo suele presentar —y a lo novedosa que puede resultar su realización para muchas personas— el teletrabajo no es un fenómeno reciente. La idea inicial surge en los Estados Unidos de América nada menos que durante la crisis del petróleo de los años setenta del pasado siglo, cuando *Jack Nilles*, conocido como el padre del teletrabajo, dirigió una investigación sobre la aplicación de las tecnologías de la época para reducir los traslados de los trabajadores a los centros de trabajo, sustituyéndolos por la transmisión a estos de la información necesaria para que realizaran sus tareas desde sus casas o un centro de trabajo próximo a estas. El proyecto fue dejado de lado, no obstante, debido al elevado coste y la escasa fiabilidad de las herramientas entonces disponibles. La idea resurgirá con fuerza en los años noventa, como resultado del muy superior desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el abaratamiento de los costes de su utilización y la demanda de flexibilidad organizativa por parte de las empresas y de mayor adaptación del trabajo a las necesidades y situaciones de las personas. Factores fundamentales a los que hay que sumar la emergencia de una incipiente conciencia medioambiental.

De esta etapa proviene la noción de teletrabajo que manejamos hoy. Esta se basa en la combinación de dos elementos fundamentales. El primero de ellos de carácter *topográfico*: en el teletrabajo el trabajador debe realizar sus tareas fuera de las instalaciones de la empresa y sin estar sujeto a la vigilancia directa del empleador. Poco importa si se trata de su domicilio u otro espacio elegido por él o pactado, como tampoco si su ejecución se lleva a cabo exclusivamente en ese lugar o alternando períodos de presencia en el centro de trabajo, siempre que la prestación a distancia no sea esporádica o de escaso relieve, sino regular y cuantitativamente significativa. A este elemento se le añade otro de orden *tecnológico*: para hablar de teletrabajo es preciso que el trabajador se sirva de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la realización remota de su labor y no solo para comunicarse con la empresa. Teletrabajar consiste en recibir, tratar y enviar información o contenidos inmateriales. Es decir, en «procesar bits, no átomos», como diría hace tiempo uno de sus mayores estudiosos. De hecho, lo que permiten esas tecnologías es que un trabajo inmaterial por su propia naturaleza pueda ser desplazado a un destino remoto sin merma de su eficacia. A estos dos componentes debe añadirse, en fin, una tercera idea: la vinculación de la noción exclusivamente a las tareas desarrolladas individualmente por las personas físicas, de forma que no constituyen teletrabajo las actividades realizadas a distancia por un grupo de trabajadores, ni tampoco por personas jurídicas que se sirven, a su vez, de estos. La de teletrabajo es, desde esta perspectiva, una noción eminentemente *antropocéntrica*, como destacarían también entonces sus observadores más atentos.

Ya en esta primera etapa el teletrabajo fue objeto de una cuidadosa atención por parte de la doctrina laboralista, bien que desde una perspectiva particular: la de su calificación jurídica como subordinado o autónomo, a los efectos de la aplicación o no a quienes teletrabajan del estatuto protector previsto por las normas laborales. La falta de control personal y directo del teletrabajador hizo dudar entonces a algunos autores, especialmente italianos, de que fuese posible hablar con propiedad de subordinación en el teletrabajo, llegándose a postular, en función de ello, la falta de aptitud de este criterio para ofrecer una respuesta adecuada en términos de tutela a esta forma de trabajar y la necesidad de recurrir a criterios alternativos para suplir la crisis en la que se encontraba sumido el primero como consecuencia de la irrupción en el mundo de trabajo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Rápidamente se advertiría, no obstante, que la subordinación no desaparece necesariamente en el teletrabajo, ya que la organización y el control sobre la actividad del trabajador pueden tener lugar con igual o mayor eficacia mediante el empleo de las herramientas tecnológicas. La conexión telemática, más aún cuando es directa y constante, y el uso de programas informáticos, son capaces de dar lugar a fórmulas de *telesubordinación*, se afirmará entonces, de igual o superior intensidad a aquellas a las que se someten quienes prestan servicios presencialmente, por lo que la duda guardaba relación en realidad exclusivamente con determinadas actividades, generalmente de elevada cualificación, para cuya ejecución los teletrabajadores gozan de gran libertad. Unas situaciones en relación con las cuales pronto se pudo detectar nuevos indicios de subordinación, como la dependencia tecnológica, la inserción en el sistema informático de la empresa, la presencia de fórmulas conexión interactivas, la continuidad del vínculo y la genericidad de su objeto, la conexión funcional de la prestación con la actividad ordinaria de la empresa, la cobertura de los costes del trabajo por el acreedor, entre otros muchos. El resultado terminó siendo, de tal forma, una *recomposición del sistema tradicional de indicios* de la subordinación y no un replanteamiento de esta misma.

Lo escasos que resultan a lo largo de esta etapa los pronunciamientos judiciales sobre estas cuestiones nos alertan, en todo caso, de dos realidades. En primer lugar, de que el teletrabajo no se encontraba aún implantado entre nosotros, al extremo de que hubo quien llegó a afirmar que en ese momento había más estudiosos del teletrabajo que teletrabajadores. Pero, en segundo lugar, también de que los verdaderos problemas a los que estaba en condiciones de dar lugar el teletrabajo no eran de calificación, sino de régimen jurídico, asociados a la necesidad de hacer frente a una serie de riesgos que sus peculiaridades estaban en condiciones de generar. Unos

riesgos entre los cuales había que contar, además de su posible empleo como una fórmula de evasión de la legislación laboral y de introducción de diferencias injustificadas de trato respecto de los trabajadores internos, los relacionados con la invasión del domicilio y la vida privada y familiar del trabajador, de incumplimiento de las reglas en materia de jornada de trabajo, con la consiguiente colonización del entero tiempo del trabajador y la pulverización de su derecho al descanso, de transferencia de los costes de realización de la actividad al trabajador o de disolución de la acción sindical, por citar solo los más relevantes.

Con todo, el teletrabajo no terminará de despegar, pese a la importante mejora y el significativo abaratamiento de las tecnologías y las comunicaciones que lo hacen posible, ni aún a lo largo de las siguientes dos décadas. En España, alrededor del 70% de las grandes compañías empezaron a ofrecerlo a su personal a partir de los años 2000, sin mucho éxito. De hecho, en 2018 el INE reportó que sólo el 4,3% de los trabajadores lo utilizaba regularmente, mientras que el 3,2% lo hacía ocasionalmente, pese a que se calcula que en torno al 22,3% de los trabajadores españoles ocupan puestos que pueden desempeñarse en un importante porcentaje desde casa (trabajos científicos, técnicos o profesionales, contables y administrativos, de gerencia y dirección o técnicos y de apoyo, principalmente). El motivo principal seguramente hay que buscarlo en el arraigo de la cultura de la presencialidad —o más bien del presentismo— en el trabajo, que induce a pensar que quienes no están sujetos a vigilancia directa no se encuentran realmente trabajando o no pueden ser controlados. A esto hay que añadir que en un país con la estructura productiva del nuestro la gran mayoría de los empleos existentes, en torno al 77,7%, no pueden ser realizados a distancia (trabajos relacionados con la construcción, el transporte, la venta minorista, las actividades fabriles, agrícolas y ganaderas, la sanidad, la seguridad pública y la defensa, los hoteles, bares y restaurantes, así como los espectáculos abiertos al público).

A lo largo de esta etapa, en la que el teletrabajo continuaba sin calar, tuvieron lugar dos acontecimientos normativos importantes. El primero estuvo representado por la suscripción en 2002 por los agentes sociales de ámbito comunitario del *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. El sentido de este acuerdo, de exclusivo valor obligacional, fue actuar como referente para la negociación colectiva de cada país. No obstante, ha actuado también como fuente de inspiración para los legisladores nacionales, incluido el nuestro. Una característica fundamental de este instrumento es que prescinde del problema de la calificación jurídica del teletrabajo, para declararse aplicable solo al prestado con subordinación, que es definido como «una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular». Esta definición viene acompañada de dos garantías por entonces innovadoras, como su voluntariedad y la igualdad de derechos respecto de los trabajadores internos comparables. A estas garantías se suman un conjunto de deberes en cabeza del empleador, como los de respeto de la vida privada del trabajador, de forma que la instalación de sistema de videovigilancia deberá ser «proporcional al objetivo perseguido»; de facilitar, instalar y mantener los equipos y sufragar los costes de concesión, salvo pacto en contrario; o de garantizar la protección de la seguridad y la salud del teletrabajador, con acceso al lugar de trabajo conforme a la legislación vigente y con el consentimiento de trabajador de ser este su domicilio. Y también los derechos del teletrabajador a gestionar su tiempo de trabajo, respetando el marco normativo y debiendo ser la carga de trabajo y los criterios de resultados equivalentes a los trabajadores internos comparables, a las mismas oportunidades de formación y desarrollo profesional o a la igualdad en el ejercicio de los derechos colectivos y de comunicación con sus representantes, pudiendo elegir y ser elegido entre estos.

Pese a que este acuerdo contiene respuestas de gran utilidad para la mayor parte de los riesgos que, como vimos, plantea el teletrabajo, el legislador español optará en 2012 por una solución reguladora más amplia y ambigua. Esta vino representada por la reforma del artículo 13 del

Estatuto de los Trabajadores, originalmente dedicado al «trabajo a domicilio», con el fin de disciplinar el «*trabajo a distancia*», definido como toda «prestación de actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o lugar libremente en el elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». La norma se sitúa así en condiciones de abarcar al teletrabajo, pero también al trabajo a domicilio, así como a cualquier otra prestación subordinada «a distancia». En cualquier caso, la propia inclusión de esta regulación en el Título I del Estatuto, dentro de la sección dedicada a las «modalidades del contrato de trabajo», resulta sumamente relevante, toda vez que determina la aplicación al teletrabajo de todas las reglas establecidas por el mismo, con la sola excepción de las especiales introducidas por el precepto. Estas reglas coinciden con las previstas por el acuerdo europeo, aunque son menos y más genéricas: carácter voluntario y forma escrita, igualdad de derechos, salvo respecto de los que dependan de la presencialidad, derecho como mínimo a la retribución establecida para el grupo profesional y las funciones de los que se trate, acceso a la formación profesional y derecho a información sobre las vacantes de puestos presenciales, derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, con aplicación sin matices de la Ley 31/1995, y posibilidad de ejercer los derechos de representación colectiva conforme a la legislación vigente, debiendo el trabajador estar adscrito para ello a un centro de trabajo.

Esta era la situación, de escaso desarrollo material y normativo del teletrabajo, en la que nos encontrábamos en España cuando en marzo de 2020 llegó el virus COVID-19, causando una verdadera revolución en ambas esferas. Esto ha sido así en la medida en que esta peculiar forma de trabajar —y más en general el trabajo a distancia— es vista por las autoridades públicas como el instrumento ideal para permitir el aislamiento social de las personas que constituye el único medio para reducir el volumen de contagios, sin impedirles el desarrollo de sus actividades laborales. De allí que apenas tres días después de la declaración del estado de alarma, el art. 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, optase por introducir una regulación *ad hoc* dirigida a imponer —y no meramente a recomendar— su puesta en práctica. Con este propósito el precepto dispone que «se establecerán sistemas de organización» del trabajo «que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia», debiendo la empresa adoptar «las medidas oportunas», si ello es «técnica y razonablemente posible» y «el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado». La vocación de forzar el empleo de las fórmulas de trabajo no presencial reguladas por el artículo 13 del Estatuto —y singularmente del teletrabajo, dada la ausencia de todo contacto personal que lo caracteriza— resulta aquí patente. Esta apreciación se refuerza si se tiene en cuenta que a continuación el legislador indica que las mismas «deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad». Esto supone que solo podrán mantener su modalidad ordinaria las actividades no suspendidas por el estado de alarma que no puedan ser exteriorizadas por ser ineludiblemente presenciales.

El requisito de la voluntariedad del teletrabajo se ve sacrificado, de tal forma, en aras de la tutela de la salud pública. Es más, aunque el legislador aluda eufemísticamente al «trabajo a distancia», es obvio que a lo que está remitiendo es, en realidad, al trabajo realizado *desde o en el domicilio* del trabajador. Este obligado desplazamiento del trabajo al más privado de los espacios, empero, no viene acompañado de ningún tipo de cautela equivalente a las previstas para el empleador. En el caso del trabajador, el uso del espacio familiar aparece impuesto sin condición, garantía o compensación alguna. Únicamente en relación con el derecho a la tutela de la seguridad y la salud la norma se ocupa de aclarar que «se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos» exigida por la normativa vigente, «a través de una autoevaluación realizada voluntariamente» por el trabajador. Lo cual, si acaso, abre un espacio, seguramente más simbólico que real, para una eventual oposición o condicionamiento del traslado del trabajo al domicilio por parte del este, fundada en razones de ese tipo.

El resultado ha sido, como bien sabemos, una huida precipitada, impuesta y sin garantías hacia

el teletrabajo desde casa que, aunque pueda encontrar justificación en la necesidad de hacer frente con urgencia inaplazable a la epidemia, no parece que represente el modelo de desarrollo de esta forma de trabajar en el futuro. De allí que el propio legislador se haya visto en la necesidad de aclarar en la exposición de motivos de la norma que la «relajación de las obligaciones» relacionadas con ella ha sido adoptada «con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes».

¿Qué efectos están teniendo estas medidas en sus dos primeros meses de vigencia, que representan el período al que se circunscribe esta columna de opinión?

De momento no es posible saberlo con exactitud, ya que no disponemos de datos precisos ni siquiera sobre el número de personas que están trabajando en estos momentos desde sus domicilios. Estimaciones realizadas en las últimas semanas parecen coincidir en que esta forma de trabajar afectaría a aproximadamente un 30% de los trabajadores. El número de teletrabajadores *strictu sensu* debe ser, de todos modos, más reducido, dado que el total de puestos externalizables a través de herramientas telemáticas es, como vimos, casi diez puntos menor. Una limitación de partida a la que hay que sumar el muy escaso desarrollo previo de esta forma de trabajar y la distinta situación en la que se encontraban las empresas con capacidad para recurrir a ella cuando fue declarado el estado de alarma. Desde este punto de vista, el despliegue del teletrabajo no parece haber planteado dificultades a las grandes empresas (Banco Santander, BBVA, Telefónica, Vodafone, Repsol, Iberdrola, Mutua Madrileña, etc.), ya que la mayor parte de sus empleados disponían con anterioridad de ordenadores portátiles, teléfonos móviles, tarifa plana de Internet y conexión a la red corporativa, teniendo varias de ellas diseñados incluso planes de contingencia basados en la aplicación masiva del teletrabajo frente a situaciones de emergencia. La situación resulta muy distinta tratándose de las pequeñas y medianas empresas, y más aún de las microempresas, que son en España la inmensa mayoría, en su mayor parte no adaptadas al teletrabajo y con dificultades para asumir los costes de adaptación al mismo, muy elevados si se tiene en cuenta la necesidad de proveer a su personal de equipos informáticos y *software*, poner en marcha una red privada virtual y dotarse de herramientas de colaboración.

Aún así, es indudable que estamos asistiendo a la mayor experiencia de aplicación masiva del teletrabajo jamás puesta en práctica en España, que abarca en la actualidad a varios millones de trabajadores. Las condiciones en las que se viene realizando y las enseñanzas que puedan acumularse a partir de ella están, por ello, en condiciones de marcar el rumbo del desarrollo futuro de esta forma de trabajar.

Lastimosamente, las características de esta experiencia se encuentran marcadas por el carácter atropellado y sin garantías de la imposición del teletrabajo motivada por la crisis sanitaria, a la se han sumado de un día para otro todo tipo de empresas y trabajadores, incluyendo los no dotados de infraestructuras y medios y carentes de cualquier formación o experiencia previa. El resultado lo tenemos ante nuestros ojos. Salvo honrosas excepciones, teletrabajar hoy supone hacerlo con pequeño ordenador portátil, muchas veces de propiedad del trabajador, desde un espacio de su domicilio no adaptado para ese uso, en medio de constantes interrupciones de los miembros de la propia familia, también confinados, participando en numerosas reuniones virtuales realizadas a través de plataformas gratuitas, las cuales no siempre consiguen despegar debido a la impericia de los participantes, así como a los límites de las conexiones domésticas a Internet, por lo general sufragadas también por los propios trabajadores, mientras estos reciben una lluvia de mensajes de correo electrónico y teléfono móvil que se inicia a primera hora de la mañana y no concluye hasta bien entrada la tarde o incluso la noche. Los teletrabajadores de la emergencia sanitaria trabajan, de tal forma, mucho más y sometidos a una presión superior que cuando lo hacían en sus centros de trabajo, pero con una productividad y unos resultados que terminan siendo inferiores a los normales.

Lo anterior supone que, si por un lado este experimento está permitiendo advertir a muchos trabajadores y empresarios que el teletrabajo es posible y puede tener indudables ventajas, por el otro está mostrando que el mismo puede convertirse en una muy estresante, invasiva y costosa —especialmente para el trabajador— forma de trabajo desde casa, que no puede representar el modelo del teletrabajo del futuro. De allí que, si se desea que este perdure más allá de la situación actual, sea necesario aprender de este ensayo y adoptar medidas que sean capaces de reconducirlo en las etapas siguientes a fronteras y límites sostenibles. En concreto, tales medidas deberían dirigirse a tratar de evitar la reproducción de cuatro situaciones o fenómenos negativos, típicos del estado de cosas actual.

El primero de ellos está representado por el teletrabajo impuesto, sin dotación de medios, ni adaptación del lugar de trabajo y con asunción de sus costes por el trabajador. Frente a ello, resulta claro que deberá garantizarse su voluntariedad para ambas partes, y especialmente para el trabajador, así como la dotación por el empleador de los equipos y las conexiones necesarias, lo mismo que la cobertura de los gastos que genera. La normativa preventiva debería ser igualmente adaptada a los efectos de asegurar que no podrá ser realizado sin que el espacio de trabajo y los equipos sean aptos para evitar los riesgos asociados a esta forma de trabajar. Lo cual impone la necesidad de una evaluación previa y la realización de reformas cuando sea preciso, así como visitas periódicas, cuya compatibilidad con la inviolabilidad del domicilio y la privacidad del trabajador deberá ser ponderada.

También parece evidente que una regulación futura del teletrabajo deberá tratar de evitar, en segundo término, que este acabe por dar lugar a una invasión del domicilio y la vida privada y familiar del trabajador, así como de su intimidad y privacidad. Esto supone que, al menos cuando su ejecución exija que el mismo dedique de forma estable —y más aún si es exclusiva— una zona o espacio de su vivienda, deba verificarse que las condiciones de la misma (tamaño, número de habitaciones, personas que la habitan) lo permiten, a la vez que compensarse su uso estable, que supone un correlativo ahorro para la empresa. Asimismo, será necesario introducir reglas que permitan conciliar el control de la actividad del trabajador, que debe producirse aquí por medios tecnológicos, con el respeto de su esfera privada, teniendo en cuenta que la videovigilancia no se encuentra en principio justificada, dado su carácter altamente invasivo y la posibilidad de servirse con tal propósito de programas informáticos que recojan datos sobre el desarrollo del trabajo. Unos datos que, en todo caso, deberán ser exclusivamente los necesarios para ese fin y cuyo uso no deberá exceder de este. A lo que hay que sumar la necesidad de cumplir con las exigencias generales de información previa al trabajador, así como de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

La colonización del entero tiempo del teletrabajador y la desaparición de las fronteras entre el trabajo y la vida personal, social y familiar de este constituyen, a su vez, un tercer y muy relevante riesgo a conjurar. A estos efectos, debería garantizarse, antes de nada, la flexibilidad y el control por el mismo de la organización de su tiempo de trabajo —que sea él quien decida cuándo trabajar, por cuánto tiempo y cuándo interrumpir sus tareas— siempre que esto sea posible, previendo la posibilidad de introducir horarios flexibles, en su caso con períodos rígidos para la conexión con la empresa, el trabajo en común o la atención de clientes. Esto no es incompatible con el debido respeto de las reglas vigentes sobre limitación de jornada y control del tiempo de trabajo efectivamente realizado. Antes bien, esta verificación es perfectamente posible en estos casos, bien a través de la medición del tiempo de conexión, si esta es necesaria, bien por medio del programa informático, cuando se requiera su uso sin conexión, o incluso a través de la introducción de tablas de equivalencia del tiempo necesario para ejecutar las tareas encomendadas por un trabajador promedio. Con el mismo propósito deberían adoptarse también medidas dirigidas a garantizar el respeto del derecho del teletrabajador a la desconexión digital, reconocido con carácter general por el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 25 de diciembre, de protección

de datos personales y garantía de los derechos digitales. Es decir, su derecho a no recibir ni atender las comunicaciones de contenido laboral que puedan serle remitidas durante su tiempo de descanso. Como se ha apuntado en un texto recientemente publicado en estas páginas, a través de este derecho se trata de proteger al trabajador no sólo de las órdenes extemporáneas, sino también del incesante flujo y reclamo de información o actuaciones provenientes de muy diversas fuentes, incluidos los compañeros de trabajo, los clientes y usuarios e incluso terceros. Algo que requiere seguramente de la previsión de protocolos y reglas específicas, así como de una funcionalización de las fórmulas de uso de los instrumentos tecnológicos, y en particular del correo electrónico, que permita reconducirlos a márgenes compatibles con su respeto.

Por último, el aislamiento y la falta relaciones personales y sociales directas son también efectos no deseables del teletrabajo que convendría prevenir. Si algo nos está permitiendo apreciar el confinamiento al que nos estamos viendo sometidos es, precisamente, la importancia del contacto inmediato tanto con los demás integrantes de la organización empresarial como con las personas cuyas necesidades satisfacemos. De allí que el teletrabajo que estará en condiciones de perdurar no sea necesariamente el total o prevalentemente externo, al que se refiere el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sino el semipresencial o en alternancia, dentro del cual se suceden, en proporción variable, períodos de trabajo en casa o fuera de ella y períodos de asistencia al centro de trabajo. Las normas legales deberían, pues, adaptarse con el fin de facilitar esta posibilidad, introduciendo de ser necesario reglas especiales para ella. Esto supondría una aproximación del teletrabajo tal y como lo entendemos ahora a otras formas de trabajo flexible reconocidas en países de nuestro entorno, como el *lavoro agile* o *smart-working*, regulado en Italia desde 2017.

La puesta en marcha de estas actuaciones, todas necesarias para proyectar hacia el futuro las ventajas del teletrabajo previniendo sus riesgos, no solo requiere de la intervención del legislador, que habrá de establecer reglas y cautelas de alcance general, sino de una delicada labor de adaptación de estas últimas a las características y necesidades de cada actividad, cada realidad empresarial e incluso cada situación personal, para la cual deberán combinarse, de la manera más armoniosa posible, la intervención reguladora de la negociación colectiva con el diseño de específicos protocolos empresariales e incluso la celebración de acuerdos individuales. Es decir, un juego articulado de los cuatros niveles de ordenación —voluntad legislativa, autonomía colectiva, poder de organización empresarial y autonomía individual— que dan vida a la dinámica de las relaciones de trabajo.

Nos encontramos, pues, en un momento crucial, del que puede emerger una forma más ágil, flexible e incluso limpia de trabajar. O todo lo contrario. De las decisiones que se adopten en las siguientes etapas en esos cuatro niveles depende.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector