



Teletrabajo como medida de contención sanitaria frente al Covid

¿Durante cuánto tiempo procede mantenerlo?

AP Abdón
Pedrajas | Littler

TERESA TRIGUEROS RAMOS
Asociada Senior Abdón Pedrajas Littler

Una de las cuestiones que con más frecuencia se vienen planteando las empresas durante los últimos meses es durante cuánto tiempo procede mantener el teletrabajo como medida de contención sanitaria frente al Covid.

Ello, debido a que el régimen transitorio del teletrabajo Covid remite a la normativa laboral ordinaria. Sin embargo, el teletrabajo voluntario que se realice como alternativa organizativa, está regulado por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia (RDL 28/2020), más exigente para las empresas en cuanto a requisitos formales y costes derivados de esta alternativa organizativa.

Específicamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera RDL 28/2020, la nueva regulación del trabajo a distancia no se aplica al “trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del art. 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19”.

Es decir, la nueva normativa de trabajo a distancia no se aplica a aquellas personas que empezaron a trabajar a distancia a partir de la declaración del estado de alarma del 14 de Marzo de 2020, ya fuera para evitar la cesación temporal de la actividad o por razón de las medidas

de contención sanitaria derivadas del COVID-19. Eso sí, la empresa tiene que dotar a esos trabajadores de los medios, herramientas, útiles y consumibles necesarios para poder realizar la actividad a distancia y, si así se ha previsto en la negociación colectiva, compensarles por los gastos en que incurran.

Ahora bien, ¿hasta cuándo? Porque, aunque ya no está vigente el art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, que imponía recurrir al teletrabajo antes que suspender la actividad, es lo cierto que al día de la fecha numerosas empresas todavía mantienen a buena parte de su plantilla en régimen de teletrabajo. En la mayor parte de los casos sigue siendo por razón del COVID-19. Se trata de reducir así el riesgo de exposición al virus, limitando el aforo de los centros de trabajo o los desplazamientos innecesarios. De hecho, el artículo 7 del Real Decreto-ley 21/2020 de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, contempla, entre otras medidas de prevención y contención, frente al contagio la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad sea posible. Pues bien, la citada la DT 3ª RDL 28/2020 no menciona ninguna fecha, ni vincula el teletrabajo COVID-19 a ningún parámetro -tasa de incidencia, porcentaje de vacunación, etc.-. De ahí la pregunta.

Algún autor afirmó inicialmente que se debería aplicar la ley especial a partir de la fecha en que perdiera vigencia la declaración del estado de alarma, es decir, el pasado 9 de mayo. Sin embargo, en nuestra opinión, no cabía pensar que tal fuera la voluntad del legislador, dado que en la fecha de aprobación (22 septiembre 2020) y posterior entrada en

vigor del RDL 28/2020 (13 octubre 2020), no se había declarado el citado estado de alarma (lo fue el 25 de octubre de 2020).

Otra opción más razonable era entender que seguiría aplicándose la normativa laboral ordinaria al menos mientras estuvieran en vigor las medidas excepcionales relativas a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por razón de fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa o de producción vinculadas al COVID-19 (arts. 22 y 23 Real Decreto-ley 8/2020), prorrogados con el reciente RD-Ley 11/2021, o durante el tiempo en que el empleado trabaje desde su domicilio al amparo del Plan MECUIDA, es decir, el 31 de mayo de 2021

respecto, manifiesta que dicho régimen transitorio especial, seguirá siendo de aplicación al teletrabajo implantado excepcionalmente por la pandemia, siempre y cuando se mantenga la aplicación de las medidas de contención sanitarias derivadas de la COVID-19 sobre el ámbito territorial donde se debe desarrollar la actividad laboral de carácter presencial. Por lo tanto, adoptando un criterio de cautela acorde con la indicada resolución, concluimos que el régimen transitorio de teletrabajo Covid se mantiene, al menos, hasta el 30 de septiembre de 2021, conectando con la vigencia de las actuales medidas laborales recientemente por el RDL 11/2021.



(Disposición Adicional 6ª RD-Ley 11/2021, de 27 de mayo). Controversias interpretativas aparte, la cuestión ha quedado zanjada y aclarada recientemente por la Dirección General de Trabajo, que, en respuesta a una consulta no vinculante planteada al

AP

✉ madrid@abdonpedrajas.com
barcelona@abdonpedrajas.com

in abdonpedrajas