

## **ALEGACIÓN ANIADE.**

**CONSULTA PÚBLICA PREVIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.**

**MODIFICACIÓN Y ELABORACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA PRESTAR TRABAJO POR CUENTA AJENA A DISTANCIA**

### **PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN:**

La Asociación Nacional de Ingenieros Agrónomos del Estado (ANIADE) representa a los Ingenieros Agrónomos que desarrollan su actividad profesional en el ámbito de la Administración General del Estado. ANIADE tiene, más allá de la promoción de su labor profesional en el ámbito de la Administración Pública, el compromiso social con los sectores relacionados directa o indirectamente con nuestra actividad, todo ellos estrechamente vinculados al medio rural.

### **MOTIVACIÓN**

ANIADE conviene en participar en la elaboración del proyecto normativo que regula las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia, al entender que esta forma de desarrollar la actividad laboral, siempre y cuando la regulación de la misma le otorgue de la flexibilidad suficiente, va a contribuir sustancialmente a impulsar la reversión del fenómeno de lo que se ha llamado “la España vaciada”. Desde ANIADE vemos que, en este sentido, la prestación de trabajo a distancia será una vía fundamental para afrontar el reto demográfico.

### **FINALIDAD DE LA CONTRIBUCIÓN DE ANIADE:**

El Ministerio de Trabajo y Economía Social quiere abordar el desarrollo de las disposiciones legales que permitan garantizar un régimen legal, seguro y suficiente sobre el teletrabajo o el trabajo a distancia. La consulta pública contempla entre “los problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma”, la enumeración de una serie de ventajas del trabajo a distancia como son la conciliación, el ahorro de costes, la racionalización de horarios y la inserción laboral. Sin embargo, nos preocupa que no se

mencionen otros objetivos, como son la contribución de estas medidas organizativas a la sostenibilidad de zonas rurales, reto demográfico, despoblación o equilibrio y cohesión territorial.

El juicio de necesidad que se haga de la norma, formará parte en un futuro de la exposición de motivos de la misma y condicionará su desarrollo, así como su evaluación en la Memoria de Impacto Normativo y Presupuestario. Por todo ello, las observaciones abajo desarrolladas se dirigen fundamentalmente a garantizar la utilidad y la compatibilidad de las medidas regulatorias del trabajo a distancia con su uso como instrumento de desarrollo rural.

Es por ello que el desarrollo normativo de estas formas de prestación del trabajo (teletrabajo y trabajo a distancia) debe permitir que éstas constituyan un medio útil para que empresas y trabajadores puedan contribuir a los nuevos retos sociales del medio rural y, especialmente, el reto demográfico, las medidas de ahorro y competitividad, la conciliación entre la vida personal y profesional y la mejora del medioambiente. Para ello:

- La futura normativa debe sentar las bases para impulsar la normalización del trabajo a distancia y el teletrabajo con la suficiente flexibilidad para que profesionales de diversas áreas puedan desarrollar su trabajo desde el medio rural, al margen de la distancia que separe el centro de trabajo de la residencia del trabajador y
- Al igual que la última reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante) introducida en el Real Decreto-Ley 8/2019, que modifica a este en su artículo 34, permite la opción a ciertos trabajadores de solicitar la adaptación de la duración y distribución del tiempo de trabajo y la forma de prestación (incluida la prestación a distancia) para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral; sería propio considerar que la reforma del ET o de su normativa de desarrollo, debe contemplar o facilitar la contribución de trabajadores y empresas a otros desafíos sociales como son el reto demográfico, la reversión de “la España vaciada” y el equilibrio en el reparto de la riqueza nacional. Asimismo la posibilidad de realizar el trabajo de manera remota y eliminar la necesidad de desplazamiento de los trabajadores a sus centros de trabajo, reducirá las necesidades de transporte y la contaminación que ello supone. Esto tiene un efecto directo en la salud de los trabajadores, el número de infraestructuras y el impacto que éstas generan, el gasto público para el mantenimiento de los servicios públicos, así como la calidad del aire de las ciudades, pero también en la mitigación de los efectos nocivos del cambio climático sobre el medio ambiente, y las actividades que directamente dependen de este como la Agricultura.

## **APORTACIONES A LA NUEVA NORMA**

Los siguientes aspectos que detallamos a continuación están orientados a **promover una regulación basada en una lógica organizativa favorable y compatible con la posibilidad de residir en una zona alejada del centro de trabajo (entre ellas, zonas rurales).**

## **DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**

A día de hoy, encontramos en la sociedad cierta confusión en los conceptos “teletrabajo” y “trabajo a distancia”. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13, refiere el término *trabajo a distancia* “como aquel en 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”. Por otro lado, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16/07/2002) define el *teletrabajo* como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”. Para poder encontrar una diferencia entre ambos términos, la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005 (recurso núm. 143/2005) evalúa que “no se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial”.

**Es preciso aclarar la extensión y los términos “teletrabajo” y “trabajo a distancia”, utilizando un término único y suficientemente flexible para contemplar las diversas fórmulas necesarias, que satisfagan a empleados y empleadores y su aplicación contribuya a avanzar en el reto demográfico.**

## **CRITERIOS DE PRESENCIALIDAD**

Empleador y trabajador deben **acordar, con suficiente antelación, una planificación previa de asistencia presencial** a reuniones y al centro laboral para permitir la conciliación de la vida personal y

familiar del trabajador. Dicha planificación debe basarse en una lógica organizativa y nunca a unos márgenes prefijados mínimos de asistencia presencial semanal.

### FLEXIBILIDAD LABORAL

En la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 8/2019 que modifica el ET, se abordó la regulación del tiempo de trabajo para que este no superara una jornada laboral, con el objetivo, entre otros, de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Creemos que **la norma debe abordar de manera más ambiciosa la flexibilidad en la prestación del trabajo en cuanto a la distribución de la jornada**. Los criterios para establecer esta flexibilización deben basarse en criterios que se correspondan con una lógica organizativa de la empresa o con la productividad de la misma, priorizando la consecución de objetivos y la calidad de vida del trabajador. Igualmente, la flexibilidad debe acordarse entre el empleador y el trabajador previamente y nunca debe suponer una merma de los derechos del trabajador.

En cualquiera de los casos, **las limitaciones tecnológicas de los sistemas de control de la jornada laboral no deben ser un obstáculo** en la implantación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Podría resultar conveniente reflejar nuevas herramientas de control, llevando a cabo un seguimiento de los objetivos alcanzados por el trabajador, permitiendo repartir las horas de las jornadas de trabajo, durante el día o la semana.

### VOLUNTARIEDAD

La flexibilización del concepto espacial y temporal del teletrabajo y el trabajo a distancia no tiene por qué suponer una rebaja de los derechos sociales de los trabajadores. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia debe ser voluntario<sup>1</sup>, transparente y encaminado a que tanto empleado como empleador puedan aprovechar la relación profesional mutua. Dicho acuerdo se formalizará por escrito podrá ser más o menos permanente dependiendo de las particularidades del puesto de trabajo y de la modalidad de trabajo a distancia o semipresencial que se pacte entre las dos partes.

---

<sup>1</sup> Auto de la Sala de lo Social Tribunal Supremo: Sala de lo Social, Sección 1, de 11 de Abril de 2005: La aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del art. 41 ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador.

## TIPIFICACIÓN DE LAS DIVERSAS MODALIDADES DE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Una tipificación de las modalidades de prestación del trabajo (**presencial, semipresencial y a distancia**) según sea la naturaleza del mismo, pueden ayudar tanto a empleadores como a trabajadores a alcanzar un acuerdo al respecto.

## LUGAR EN EL QUE SE PRESTA EL TRABAJO

Tal y como exponemos arriba, la reforma de la norma debe ser una oportunidad para flexibilizar el concepto de trabajo a distancia. En este sentido, vemos oportuno que la norma flexibilice el concepto de lugar de trabajo, distinguiendo **entre la adscripción de un trabajador a un centro de trabajo y el lugar desde el que este preste el trabajo**. El lugar de trabajo no se corresponderá con una localización fija sino con una serie de características que debe cumplir el lugar o lugares desde el que se preste el trabajo, ampliando así la posible localización de los mismos.

A partir de este punto, el empleador debe definir las características del lugar desde el que se presta el trabajo. Los criterios para establecer las características del lugar desde el que se presta el trabajo deben basarse en **criterios que se correspondan con una lógica de prevención de riesgos laborales y de ciberseguridad**.

## PROMOCIÓN LABORAL

Consideramos que este es un aspecto clave que enlaza la prestación de trabajo a distancia con el reto demográfico. El acceso a mejores puestos de trabajo es una de las principales causas de la concentración de la población en las grandes ciudades. Actualmente, y en la mayoría de los sectores profesionales, la única vía de promoción profesional es residir en las grandes ciudades en las que se encuentran las sedes centrales de empresas y Administraciones Públicas. Esto supone a dichos trabajadores tomar una decisión entre su vida laboral y su vida personal y familiar. Por este motivo, vemos como aumenta la masificación de las grandes urbes mientras que las pequeñas ciudades y zonas rurales ven cada año disminuir su población, especialmente su población activa. Revertir esta situación de huida de los jóvenes cualificados a las grandes ciudades, permite una equidad en la distribución de talento e impulsa el desarrollo económico y la formación en todo el territorio.

La promoción laboral **nunca debe estar condicionada al lugar de residencia ni al lugar desde el que se preste el servicio**, salvo que la naturaleza del trabajo así lo exija.

## FORMACIÓN

El acceso a la formación **no debe crear una brecha de oportunidades** entre los trabajadores que prestan el trabajo presencialmente y los que lo hacen a distancia o por teletrabajo. Los empleadores deben diseñar planes de formación para el global de los trabajadores, promover la formación online y la formación presencial intensiva.

## HERRAMIENTAS ORGANIZATIVAS Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Las herramientas organizativas deben poder incorporar también esta nueva realidad y flexibilidad facilitando, por ejemplo, el acogimiento a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia posterior a la incorporación al puesto de trabajo.

Son numerosas las referencias bibliográficas y jurídicas que establecen los requisitos organizativos y la evaluación inicial que implica la formalización del teletrabajo: que a modo de resumen debe contener los aspectos relativos a horas de trabajo a distancia y presenciales, el lugar de trabajo, la accesibilidad del trabajador a requerimientos de la empresa o para llevar a cabo actividades de formación, reuniones presenciales que sean precisas, las vacaciones. Asimismo en el acuerdo al que llegue la empresa con el trabajador debe de establecerse los momentos del día y los días de la semana en que el trabajador ha de estar accesible y disponible para la empresa. De esta forma se evita una disponibilidad de 24 horas e interrupciones continuas, permitiéndose al trabajador la organización de su tiempo de trabajo. Una planificación anual en estas materias da certidumbre a la prestación de la relación laboral por ambas partes.

## EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Asimismo, como parte de los derechos que se garantizan en el trabajo a distancia y el teletrabajo, están los relativos a los derechos sindicales. **El soporte y al acceso a las tecnologías de la información antes comentado deben permitir el uso de nuevas herramientas tecnológicas para la negociación colectiva,**

la cual se facilita con fórmulas híbridas (semipresenciales)<sup>2</sup>. Asimismo la condición de teletrabajador o trabajador a distancia no merma los derechos de sufragio pasivo o activo en las elecciones sindicales<sup>3</sup>.

## REFERENCIA A LA REFORMA DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Por último, ANIADE, como asociación representante de un Cuerpo de la Administración General del Estado (AGE), considera que las Administraciones Públicas deben adaptar igualmente la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia, especialmente la central y la autonómica.

En este sentido la actuación de la Administración Pública es exigible con carácter demostrativo y ejemplarizante<sup>4</sup>, debiendo evidenciar con los hechos su apuesta por un nuevo modelo de equilibrio y cohesión territorial tanto en el ámbito autonómico como en el estatal, circunstancia que ayudará a acelerar de manera natural la implantación de las tecnologías de telecomunicación y a mejorar las infraestructuras de comunicación físicas, tan necesarias para abordar el reto demográfico.

La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo se debería considerar como un mero asunto organizativo del trabajo, sin perjuicio de que éste conlleve, de manera natural, el desarrollo tecnológico. El trabajo a distancia y el teletrabajo conlleva un desarrollo tecnológico dotado con sus correspondientes partidas de inversión en los medios técnicos necesarios para teletrabajar, lo que provocará que se inviertan recursos (humanos y económicos) en la puesta a punto de todas las herramientas necesarias. La descentralización de los trabajadores y el fomento de que éstos trabajen desde el medio rural, cuenta con un importante potencial para acabar con la brecha digital.

La flexibilización en la organización del tiempo de trabajo es una ventaja que pueden aprovechar trabajadores y administración, por ejemplo para facilitar las medidas de descentralización de las sedes de órganos de la Administración y empresas públicas. Asimismo, la adopción de fórmulas de trabajo a distancia y teletrabajo induce a la implantación definitiva de las diferentes medidas de modernización

<sup>2</sup> Moorcroft, S. y Bennett, V. NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación “*el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002), enmarcado en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, fue suscrito por representantes europeos de sindicatos y empresarios, fijando las dimensiones mínimas a tener en cuenta a la hora de establecer una regulación sobre el teletrabajo en cada país*”

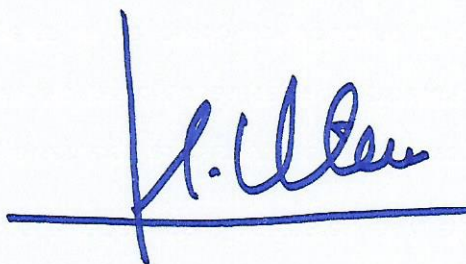
<sup>3</sup> En este punto destacar que, cualquier persona teletrabajadora podrá ser elector o elegible, el centro del que depende el teletrabajador será determinante para fijar la unidad electoral y para el ejercicio del derecho de representación. SAN N° 221/2015, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 299/2015 de 23 de diciembre de 2015: Tutela de libertad sindical.

<sup>4</sup> MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA “Responsabilidad social en la Administración general del Estado” 2016 Disponible en: <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/responsabilidad-social/2016.pdf>

en la gestión pública: desde la aplicación de las medidas de seguridad y ciberseguridad<sup>5</sup>, la evaluación del desempeño y/o la retribución por objetivos<sup>6</sup>.

Si el trabajo a distancia se regula y se dota adecuadamente va a suponer un impulso más que notable para la demorada implantación de las leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que a su vez implican otras externalidades positivas como ahorros en tiempo y en coste para los interesados en los procedimientos administrativos<sup>7</sup>.

Madrid, 19 de junio de 2020.



José Luis Montero Casado de Amezúa.

Presidente.

---

<sup>5</sup> BOE "Orden PCI/487/2019, de 26 de abril, por la que se publica la Estrategia Nacional de Ciberseguridad 2019, aprobada por el Consejo de Seguridad Nacional". Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/o/2019/04/26/pci487>

<sup>6</sup> MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA. "Líneas generales de la reforma administrativa" Disponible en: <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:2b9d399a-d49a-4aa3-9f95-68efa1e52f7c/Lineas-reforma-administrativa-2018-2020.pdf>

<sup>7</sup> PORTAL DE TRANSPARENCIA "CORA. Reforma para las administraciones públicas". Disponible en: <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:b1c69477-9882-41a5-9f6d-5cbb46fa12b4/reforma-AAPP.PDF>