

COLECCIÓN PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Riesgos laborales en la empresa neotecnológica (y post-pandémica)
Uso de plataformas digitales para prestaciones de servicios internas y externas y su nuevo marco regulatorio

El trabajo a distancia en la empresa post-pandémica
Códigos éticos y de RSE en un contexto empresarial de transformación digital



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

■ LA LEY



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Riesgos laborales en la empresa neotecnológica
(y post-pandémica)

Uso de plataformas digitales para prestaciones de
servicios internas y externas y su nuevo marco regulatorio

El trabajo a distancia en la empresa post-pandémica

Códigos éticos y de RSE en un contexto empresarial
de transformación digital



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

© Instituto Cuatrecasas, 2021
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: abril 2021

Depósito Legal: M-8761-2021
ISBN versión impresa: 978-84-9020-867-0
ISBN versión electrónica: 978-84-9020-936-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

— Y esto es así:

- Porque ofrece un ámbito de innovación integral que abarca la totalidad de la organización del trabajo y no solo un aspecto concreto como es el lugar en el que se desarrolla la prestación laboral. Las empresas encuentran, pues, en el «smart work» un marco de juego lo suficientemente amplio para desarrollar la innovación que no encontraban en los más estrechos confines del teletrabajo.

- Porque el contexto del «smart work» integra con naturalidad la doble naturaleza del teletrabajo como forma de organización del trabajo y como derecho del trabajador y lo hace a través de la mayor autonomía que le confiere a éste para desarrollar su cometido, gestionar su tiempo o ubicar el lugar desde el que va a trabajar.

III. EL TELETRABAJO EN TIEMPOS POST-COVID

A) El impacto del COVID-19 y su normativa excepcional

1. Aspectos generales

La pandemia producida por el Covid 19, lo decíamos en la introducción, irrumpió en España y en el mundo de súbito y lo cambió todo y muy especialmente, el teletrabajo. Es por esta razón por la que hemos dividido este informe en dos grandes partes: pre-Covid y post-Covid.

Uno de los elementos determinantes de esta transformación del teletrabajo ha sido un cambio regulatorio específico: la sustitución de la voluntariedad esencial de esta forma de organización del trabajo por una cierta obligatoriedad o preferencia legal. Este cambio regulatorio ha interactuado con otros factores como los las siguientes:

- Que no sea una iniciativa de la empresa sino una imposición externa a su voluntad.

- Que esté motivada por razones de salud pública, esto es, de gran imperatividad y fuerte motivación.

- Que se produzca en un momento de grandes necesidades familiares de los trabajadores con los colegios cerrados.

- Que se haya podido apoyar en una formidable red de telecomunicaciones.

También es cierto y hasta comprensible que la implantación del teletrabajo de esta manera tan súbita haya dado lugar a cierto descontrol en su gestión, especialmente, en lo relativo a la duración muchas veces excesiva de las jornadas de trabajo o en el mantenimiento de la disponibilidad de conexión, si no permanente, casi.

Con todo, hay que reconocer que las empresas y también las personas que forman parte de ellas, han demostrado una capacidad de adaptación extraordinaria que dice mucho sobre las cualidades, la flexibilidad y la resiliencia general del tejido productivo y de la sociedad española en general.

2. *La normativa de excepción: los distintos periodos de aplicación al teletrabajo*

El teletrabajo ha experimentado cambios sustanciales en su regulación derivados del desarrollo de la pandemia y de los distintos periodos en los que puede dividirse la misma y que han sido los siguientes:

— El teletrabajo durante el primer estado de alarma (desde el 17 de marzo al 21 de junio de 2020. La norma básica de aplicación será el RDL 8/2020).

— El período de extensión del régimen de teletrabajo propio del estado de alarma hasta dos meses después de finalizado éste por *mor* del RDL 11/2020. Esta disposición ha prolongado el régimen del RDL 8/2020 sobre el teletrabajo hasta el 21 de septiembre de 2020 pero se va a aplicar en tiempos de desescalada y «nueva normalidad».

— El teletrabajo en tiempos de crisis sanitaria, esto es, durante el período en el que ya no existe estado de alarma y ha terminado la extensión de la vigencia de la normativa de excepción del RDL 8/2020, pero el Covid 19 no ha sido todavía dominado. Esto es, a partir del 21 de septiembre de 2020, período en el teletrabajo se rige por el RDL 21/2020.

— El teletrabajo en la situación de nuevos estados de alarma decretados en la segunda ola de la pandemia y que han abarcado, primero, determinadas áreas del país y, finalmente, a partir del RD 926/2020 de 25 de octubre a toda España, prorrogado seis meses en su aplicación por el RD 956/2020 de 3 de noviembre. En este nuevo período no es de aplicación, por estar derogado, el original RDL 8/2020 que regulaba el primer estado de alarma, sino el RDL 21/2020 propio de otra situación como es la de crisis sanitaria, pero que es el único que está en vigor a día de hoy.

— El teletrabajo después de superado el virus y al que se le aplicará la normativa ordinaria relativa al trabajo a distancia, es decir, el RDL 28/2020 de Trabajo a Distancia.

Estudiamos cada período.

3. *El régimen del teletrabajo durante el primer estado de alarma*

La doble perspectiva de la regulación de urgencia: teletrabajo como forma de organización del trabajo y como derivado de la conciliación.

El primer estado de alarma decretado por el RD 463/2020 de 14 de marzo, a través de sucesivas, se extendió hasta el 21 de junio pasado. Durante este período, el teletrabajo ha recibido una regulación específica en el RDL 8/2020, especialmente, en sus artículos 5 y 6. Muy sucintamente, son disposiciones que enfocan el trabajo a distancia desde los dos grandes prismas que hemos analizado en la Parte I de este informe: el teletrabajo como forma de organización del trabajo, art. 5, y el trabajo a distancia como un derivado del derecho de conciliación, art. 6.

Ahora bien, no hay que olvidar que para interpretar correctamente ambos artículos y, en realidad, buena parte de la normativa de urgencia hay que tener en cuenta que son medidas que, en última instancia, tienen un significado sanitario.

Según el art. 5 del RDL 8/2020, durante el estado de alarma una empresa deberá intentar mantener la actividad «por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, si ello es técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado». Y para reforzar el teletrabajo, la disposición continúa estableciendo que «estas alternativas, particularmente, el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la suspensión temporal o la reducción de actividad». Pues bien, apoyándose en esta norma, el empresario puede imponer a sus trabajadores la continuidad de su prestación laboral a distancia con lo que se ha removido, como adelantábamos, la pieza jurídica angular en la que se ha apoyado el teletrabajo durante su evolución: la voluntariedad.

Pero lo que es una obligatoriedad para el trabajador, lo es también para el empresario porque el art. 5.2, solo le da dos alternativas para no recurrir al teletrabajo: que no sea técnica ni razonablemente posible o que el esfuerzo de adaptación que exija el trabajo a distancia resulte desproporcionado.

El artículo 6 del RDL 8/2020 aborda el conjunto de las posibilidades que se dan al trabajador de adaptar, no solo la jornada, sino, entre otros, los turnos, los horarios, los horarios flexibles y, en lo que a este informe atañe, «formas de prestación del trabajo, incluyendo la prestación del trabajo a distancia».

Estas atribuciones así enunciadas se hacen accesibles a los trabajadores que acrediten deberes de cuidado sobre el cónyuge o familia hasta el segundo grado de consanguinidad, o que deriven de situaciones de enfermedad provocada por el Covid., o por el cierre de colegios o cuando el cuidador habitual de los menores no pueda desempeñar su función también por razón de la pandemia.

Sucesivos RDL han ido alargando la vigencia del RDL 8/2020, hasta el 21 de septiembre de 2020.

4. *Periodo de extensión de la normativa excepcional y desescalada*

Al prolongarse su vigencia hasta el 21 de septiembre, la realidad que esta norma regula cambia profundamente porque, si la normativa excepcional del trabajo a distancia sigue en vigor en un momento en el que se está volviendo paulatinamente al trabajo presencial, aparece un problema que se deriva de la normativa de prevención de riesgos. Y es que el trabajo presencial no justificado, especialmente en tiempos de «preferencia legal» por el trabajo a distancia, puede ser una fuente constante de importantes responsabilidades en materia de prevención de riesgos por más medidas que para evitar el contagio que desarrolle la empresa. En estos periodos las empresas deberían cuidarse de justificar muy bien la presencia de sus empleados en el centro de trabajo porque teóricamente están asumiendo riesgos de contagio que se podrían evitar con el teletrabajo.

5. *El trabajo a distancia en tiempos de crisis sanitaria*

Hasta que no se obtenga una vacuna efectiva contra el Covid, seguiremos en una situación especial, la denominada «crisis sanitaria», en la que hay que seguir tomando medidas preventivas en todos los ámbitos, incluido el de las empresas. Ese conjunto de medidas son las que establece el RDL 21 de 8 de junio, que serán de aplicación a partir del 21 de septiembre, una vez expirada la prórroga del RDL 8/2020.

Pues bien, en la situación de «crisis sanitaria» el ya denominado «teletrabajo» ya no se considera como una medida «preferente», pero sí una



Dentro de su **Colección Proyecto Technos II (2019-2021)**, el Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH presenta su tercera obra de **«DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y EN LAS RELACIONES LABORALES»**, que tiene como objetivo servir de inspiración y también, y, sobre todo, de **guía práctica a las empresas que quieren llevar a cabo una transformación real apoyada en las estrategias de RRHH más innovadoras, pero, a su vez, integradas en el conjunto del marco legal en el que van a ser implantadas.**

Los cuatro temas de gran relevancia de esta **nueva serie de «DOCUMENTOS»** son **«Riesgos laborales en la empresa neotecnológica (y post-pandémica); uso de plataformas digitales para prestaciones de servicios internas y externas y su nuevo marco regulatorio; el trabajo a distancia en la empresa post-pandémica; y códigos éticos y de RSE en un contexto empresarial de transformación digital»**. Dichos Documentos han sido desarrollados por un equipo dirigido por el Instituto Cuatrecasas y compuesto por directivos de empresas españolas líderes en sus respectivos sectores.

En sus páginas, el lector encontrará **recomendaciones específicas de implantación e identificación de mejores prácticas en aspectos muy concretos y operativos para la empresa digitalizada o en proceso de digitalización**. La enorme aceleración que la pandemia ha provocado en los procesos de digitalización de las empresas se ha traducido en la conversión de un modelo de negocio tradicional, que tiende a parecer obsoleto, y que se ha tenido que adaptar a marchas forzadas a las nuevas formas de trabajo, cuya implementación no solo ha supuesto un gran reto para las organizaciones, sino que además debe alinearse con las medidas regulatorias necesarias para garantizar la supervivencia del máximo de empresas en el contexto de la crisis económica ocasionada por el Covid-19.

